

PROPOSITION DE LOI DE M. JEAN-CHARLES S. GARDETTO,
RELATIVE A LA PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION
ET LE HARCELEMENT,
ET EN FAVEUR DE L'EGALITE ENTRE LES HOMMES ET FEMMES

EXPOSE DES MOTIFS

La présente proposition de loi a pour but d'interdire, de sanctionner et de prévenir les discriminations en Principauté de Monaco.

Elle vise également à instaurer une protection légale contre le harcèlement à caractère moral et sexuel ainsi que contre la violence au travail et à assurer autant que possible l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Doter la Principauté d'une telle loi s'inscrit dans la logique de ses engagements internationaux.

En effet, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 10 décembre 1948 proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits (article 1^{er}) et prohibe la discrimination dans la jouissance et l'exercice des droits et libertés qui leur sont accordés (article 2).

La prohibition de toute discrimination est également prévue par les Pactes des Nations Unies du 16 décembre 1966 relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels, pour les droits qu'ils consacrent.

La Principauté de Monaco a en outre ratifié :

- la Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination raciale du 7 mars 1966, aux termes de laquelle l'Etat s'est notamment engagé à poursuivre par tous moyens appropriés une politique tendant à éliminer toute forme de discrimination raciale (27 septembre 1995),
- la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979, portant engagement de l'Etat à adopter des mesures législatives interdisant toute discrimination à l'égard des femmes (18 mars 2005).

L'adoption d'une telle loi s'inscrit également dans la logique de l'adhésion de la Principauté de Monaco au Conseil de l'Europe, dont l'une des missions centrales est la

JCS

sauvegarde et la promotion des droits et libertés de la personne humaine, sans aucune distinction.

La Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales du 4 novembre 1950 interdit, en son article 14, la discrimination dans la jouissance des droits reconnus par ladite convention.

Le Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, fait à Rome le 4 novembre 2000, que Monaco s'est engagé à signer et ratifier, consacre le principe d'interdiction générale de la discrimination.

Depuis quelques années, le mouvement s'est amplifié sur le plan international pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité entre hommes et femmes.

Ainsi, sur le plan européen, la volonté des Etats membres du Conseil de l'Europe de favoriser l'égalité entre tous les êtres humains s'est-elle traduite notamment par l'adoption récente de :

- la Recommandation du Comité des Ministres aux Etats membres sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes du 21 novembre 2007 (Rec(2007)17).
- la Recommandation du Comité des Ministres aux Etats membres sur des mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre du 31 mars 2010 (Rec(2010)5).

Dans le cadre de l'Union Européenne, trois instruments ont été récemment adoptés :

- La Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
- La Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- La Directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002, modifiant la Directive 76/207/CEE relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail.

En application de ces Directives, les Etats de l'Union Européenne se sont dotés d'instruments législatifs interdisant ou renforçant l'interdiction de la discrimination.

A titre d'exemple :

La France a adopté la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Jg

La Belgique s'est dotée de deux nouvelles lois :

- la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes,
- la loi du 27 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

Le Luxembourg a également adopté deux nouvelles lois :

- la loi du 28 novembre 2006 portant transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, et de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
- la loi du 13 mai 2008 portant transposition de la directive 76/207/CEE76/207/CEE relative à la mise en œuvre de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail, telle que modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002.

Il convenait également de combler le vide juridique en matière de harcèlement, notamment dans le cadre de la relation de travail, et de doter la Principauté d'une législation interdisant et réprimant le harcèlement moral et sexuel, ainsi que la violence au travail, à l'instar des autres Etats européens.

La présente proposition de loi est divisée en trois titres :

Le premier titre contient les dispositions civiles d'interdiction de la discrimination, du harcèlement, ainsi que de la violence au travail et prévoit des dispositifs de protection des victimes.

Le deuxième titre comprend les dispositions pénales : il crée de nouvelles infractions dans le Chapitre 1^{er} du Code Pénal et modifie les sanctions pénales prévues par la loi n°1.299 du 15 juillet 2005 relative à la liberté d'expression publique.

Le troisième titre contient des dispositions relatives à des mesures éducatives, afin de prévenir les discriminations.

Les dispositions de la présente proposition de loi appellent les observations suivantes :

Le Titre Ier contient les dispositions civiles, relatives à l'interdiction de la discrimination, du harcèlement et de la violence au travail.

Le Chapitre 1^{er} est relatif à l'interdiction des pratiques de discrimination

La première section, consacrée aux dispositions générales, consacre un principe général d'interdiction de la discrimination. Elle est divisée en deux sous-sections.

La première sous-section consacre le principe de non-discrimination.

L'article premier interdit toute discrimination fondée sur les critères protégés par la présente loi, à savoir : l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, vraie ou supposée, l'âge, l'état civil, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, les convictions religieuses ou philosophiques, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'état de santé, les caractéristiques génétiques, l'apparence physique, le patronyme ou le handicap d'une personne.

Il définit les notions de discrimination directe et discrimination indirecte et indique que l'incitation à commettre une discrimination est assimilée au fait de commettre ladite discrimination.

L'article 2 précise que nul ne peut être traité défavorablement pour avoir témoigné de bonne foi d'un comportement discriminatoire ou du fait de sa soumission ou de son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par la présente proposition de loi.

L'article 3 précise le champ d'application de la première section de la présente proposition de loi. La 1^{ère} section du Chapitre Ier vise à interdire toute discrimination de la manière la plus large, dans l'ensemble des domaines de la vie en société.

La deuxième sous-section définit les exceptions au principe de non-discrimination.

L'article 4 apporte une première exception, en se référant au principe de priorité nationale consacré par la Constitution.

La priorité accordée aux personnes de nationalité monégasque ou jouissant de liens avec la Principauté dans certains domaines ne constitue donc pas une discrimination prohibée par la présente loi.

L'article 5 apporte une deuxième exception au principe de non-discrimination, en autorisant les mesures dites de discrimination positive.

Il s'agit d'une exception communément admise dans les législations étrangères relatives à l'interdiction de la discrimination, afin de permettre l'adoption de mesures

JY

destinées à compenser une inégalité manifeste constatée en pratique concernant l'un des critères protégés, en vue de rétablir une pleine égalité.

L'article 6 apporte une troisième exception, en ce qui concerne le critère de l'âge.

Partant du constat que certaines distinctions fondées sur l'âge d'une personne peuvent être justifiées dans le cadre de politiques globales, l'article 6 autorise les différences de traitement fondées sur ce critère protégé, lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, tels qu'un objectif de politique de l'emploi, de politique économique, de politique du logement ou de politique sociale, à condition que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

La deuxième section consacre le principe de l'interdiction des discriminations dans le cadre de la relation de travail. Elle est divisée en deux sous-sections : la première traite de la discrimination en général, la seconde est relative à l'égalité entre hommes et femmes.

La première sous-section précise le champ d'application et la portée de l'interdiction de la discrimination dans le cadre de la relation de travail.

L'article 7 définit le champ d'application de la deuxième section de la proposition de loi.

La relation de travail est entendue de manière large, puisqu'elle vise toutes les situations dans lesquelles une personne effectue un travail sous l'autorité d'une autre personne, dans les secteurs privé et public.

Sont donc protégées par la présente loi : les salariés, les fonctionnaires et les agents publics, ainsi que toutes les personnes assimilées, qui exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, y compris notamment les stagiaires.

L'article 8 précise le champ d'application de la section deux de la proposition de loi, en indiquant que le principe d'interdiction de la discrimination dans le cadre de la relation de travail s'applique notamment :

- aux conditions pour l'accès à l'emploi, y compris l'accès à un stage ;
- aux conditions de travail et à la rémunération ;
- aux mesures disciplinaires ;
- à la rupture de la relation de travail.

Cette énumération est fournie à titre d'exemple et n'est pas limitative.

L'article 9 définit la portée du principe de l'interdiction de la discrimination dans le cadre de la relation de travail, en indiquant qu'aucun travailleur ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire sur le fondement de l'un des critères énoncés à l'article 1^{er} de la proposition de loi.

JG

Toute violation de cette disposition est sanctionnée par la nullité absolue.

Les dispositions des articles 10, 11 et 12 de la proposition de loi définissent les exceptions au principe de non-discrimination dans le cadre de la relation de travail :

L'article 10 autorise les différences de traitement fondées sur certains critères protégés visés à l'article 1^{er} de la proposition de loi, lorsque ledit critère constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Les critères pour lesquels une distinction peut être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante sont le sexe et les convictions religieuses ou philosophiques.

Il n'a pas paru souhaitable d'étendre cette exception à l'ensemble des critères protégés, à l'instar de la loi française. En effet, il ne peut être admis de justification générale en raison d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante en ce qui concerne les autres critères protégés visés à l'article 1^{er} de la proposition de loi (tels que l'origine, l'appartenance à une ethnie ou une race, l'état civil, etc.).

La solution retenue se rapproche donc davantage de celle adoptée par la loi belge (loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination).

L'article 11 prévoit que certaines distinctions sont autorisées sur le fondement de l'âge, lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Cette dérogation vise notamment à protéger les jeunes travailleurs ou les travailleurs âgés.

L'article 12 autorise enfin des différences de traitement fondées sur l'état de santé ou le handicap, en cas d'inaptitude médicalement constatée, lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

La deuxième sous-section est relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle vise non seulement à prohiber toute discrimination entre les travailleurs fondée sur le sexe, mais encore à promouvoir une réelle égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre de la relation du travail.

L'article 13 indique quels sont les comportements prohibés par la présente proposition de loi, en ce qui concerne les distinctions fondées sur le sexe. Il prévoit qu'aucune décision concernant l'embauche ou les conditions de travail d'un travailleur ne peut être prise en considération du sexe ou de la situation de famille de ce travailleur.

Une exception à ce principe est toutefois prévue dans l'hypothèse où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

La liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante est établie par ordonnance souveraine et révisée périodiquement.

Tout manquement à cette disposition est sanctionné par la nullité absolue.

L'article 14 précise que les conventions régissant la relation de travail ne peuvent contenir aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des travailleurs en considération du sexe, à l'exception des clauses ayant pour objet l'application de dispositions relatives à la maternité, aux congés des père et mère du fait de la naissance, à l'adoption ou à l'éducation d'un enfant.

Toute clause contraire à cette disposition est sanctionnée par la nullité absolue.

L'article 15 autorise l'adoption de mesures d'action positive en faveur des femmes, visant à rétablir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en remédiant aux inégalités de fait.

L'article 16 prévoit la possibilité d'élaborer un plan pour l'égalité professionnelle, par voie de négociations, afin de mettre en œuvre les dispositions de l'article 15 précité.

L'article 17 vise les entreprises de moins de 50 salariés et prévoit la possibilité d'une allocation financière afin de procéder à toutes mesures et études destinées à rétablir l'égalité de chances entre hommes et femmes.

Le deuxième chapitre du Titre Ier de la proposition de loi est relatif à l'interdiction du harcèlement et de la violence au travail. Il est divisé en deux sections : la première contient les principes généraux et la seconde est relative aux mesures de prévention.

La première section définit le champ d'application du chapitre 2 de la proposition de loi ainsi que les notions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violence au travail. Elle pose pour principe l'interdiction de toute violence et tout harcèlement au travail.

L'article 18 définit le champ d'application du chapitre 2 de la proposition de loi, en renvoyant à l'article 7 de la loi.

JG

Le chapitre 2 protège donc tous les travailleurs salariés, fonctionnaires et agents publics, ainsi que les personnes assimilées, qui exercent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne.

L'article 19 définit les notions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violence au travail.

La définition du harcèlement moral met l'accent d'une part sur le caractère répété des agissements constitutifs de harcèlement et d'autre part, sur les conséquences desdits agissements, que ces effets aient été recherchés ou non par leur auteur.

Le harcèlement sexuel est défini comme tous agissements répétés commis par une personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

La violence au travail vise chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail, lorsque les agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

L'article 20 consacre le principe de l'interdiction de tout harcèlement ou violence au travail.

Il interdit en outre toutes sanctions ou toutes mesures discriminatoires, pour avoir subi, refusé de subir ou témoigné des agissements de harcèlement ou de violence au travail.

Toute violation de cette disposition est sanctionnée par la nullité absolue.

L'article 21 prévoit que tout travailleur ayant commis ou incité à commettre des agissements de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de violence au travail est passible de sanctions disciplinaires.

La deuxième section est consacrée aux mesures de prévention

L'article 22 prévoit que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de violence au travail et en informer les travailleurs.

Suivant l'exemple de la loi belge, il est prévu la désignation d'une personne de confiance au sein de l'entreprise, à laquelle les agissements prohibés par la présente proposition de loi pourront être signalés.

L'article 23 vise à assurer l'information générale des employeurs et des travailleurs, en faisant insérer dans les règlements intérieurs, d'une part, les dispositions du présent chapitre et d'autre part, les mesures de prévention adoptées dans l'entreprise ou l'administration.

JG

Le troisième chapitre du Titre Ier est relatif aux dispositifs de protection. Il est divisé en deux sections respectivement consacrées aux nullités et aux voies de recours.

La première section prévoit la nullité des dispositions et décisions contraires aux dispositions de la présente loi.

L'article 24 prévoit la nullité absolue de toute disposition réglementaire, toute décision administrative et toute clause contractuelle contraire à la loi.

L'article 25 prévoit, dans le cadre de la relation de travail, la nullité absolue du licenciement et de toute autre décision prise à l'encontre d'un travailleur, lorsque cette décision est fondée sur une discrimination prohibée par la loi ou sur le refus du travailleur de subir les agissements de harcèlement ou de violence ou lorsque cette décision est prise à titre de représailles.

La seconde section est relative aux voies de recours.

La première sous-section est relative à la médiation.

L'article 26 instaure la possibilité, pour les parties, dans le cadre de la relation de travail, de recourir à un médiateur choisi par elles, afin de tenter de mettre un terme aux pratiques de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail prohibées par la loi.

La seconde sous-section est relative aux recours judiciaires.

L'article 27 prévoit la compétence du Tribunal de première instance pour connaître de toutes les actions engagées par une personne s'estimant victime de discrimination, au sens des articles 1 et 2 de la présente proposition de loi.

L'article 28 prévoit la compétence du Tribunal du travail pour connaître de toutes les instances engagées par toute personne s'estimant victime de discrimination, de harcèlement à caractère sexuel ou moral ou de violence dans le cadre de la relation de travail, par ses ayants-droit ou par les syndicats et associations autorisées à agir en vertu de l'article 32 de la présente proposition de loi.

L'article 29 prévoit qu'une action en cessation peut être intentée par-devant le Président du Tribunal de Première Instance, selon les formes du référé.

L'article 30 décrit les modalités d'administration de la preuve des faits ayant conduit à la saisine des juridictions monégasques, dans les hypothèses prévues aux articles 27, 28 et 29 ci-dessus.

Dans un souci de protection de la victime, qui se trouve le plus souvent dans une situation de faiblesse à l'égard de l'auteur des faits, il est prévu que la charge de la preuve incombe au défendeur, dès lors que la victime présente devant la juridiction compétente des éléments de fait qui permettent de laisser supposer l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement à caractère moral ou sexuel ou de violence au travail.

Jg

Bien entendu, cette facilité probatoire accordée aux victimes ne s'applique pas aux procédures introduites devant les juridictions pénales.

L'article 31 prévoit le versement de diverses indemnités au profit du travailleur qui, réintégré de droit en vertu de l'article 25 de la loi, refuse de poursuivre l'exécution de son contrat de travail.

Cette disposition vise à protéger le travailleur qui, victime de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail ne saurait être contraint de poursuivre l'exécution de son travail, dans des conditions qui lui sont insupportables. Il peut donc choisir de quitter son emploi, moyennant le paiement d'indemnités.

L'article 32 vise à assurer un niveau de protection plus efficace des victimes de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail, en permettant à des tiers d'agir en justice en cas de violation de la présente proposition de loi.

Les organisations syndicales et l'administration sont ainsi habilitées à engager une procédure à l'encontre des auteurs d'actes de discrimination ou de harcèlement prohibés par la loi, si la victime ne s'y oppose pas.

Les associations ayant pour objet de lutter contre les discriminations et celles ayant pour objet de lutter contre le harcèlement et la violence au travail peuvent également agir en justice, moyennant l'accord de la personne victime des agissements.

La victime peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'organisation syndicale, l'administration ou l'association.

Le Chapitre 4 crée un Haut Conseil pour l'égalité de traitement

L'article 33 prévoit la création d'un Haut Conseil pour l'égalité de traitement et précise sa mission.

Les articles 34 et 35 prévoient la composition et le fonctionnement du Haut Conseil.

L'article 36 précise que les membres et le personnel du Haut Conseil sont soumis au secret professionnel.

L'article 37 prévoit le financement du Haut Conseil.

Le Titre II de la proposition de loi prévoit les sanctions pénales en ce qui concerne la discrimination et le harcèlement, ainsi que la violence au travail.

Le premier chapitre contient les nouvelles dispositions insérées dans le Code pénal, concernant la discrimination, le harcèlement et la violence au travail.

L'article 38 introduit dans le chapitre 1^{er} du titre II du Code Pénal une section XII, intitulée « *De la discrimination* », dans laquelle figurent les nouveaux articles 308-6 à 308-10 du Code Pénal.

L'article 308-6 définit la notion de discrimination.

L'article 308-7 prévoit les cas dans lesquels une discrimination telle que définie à l'article 308-6 constitue une infraction et les sanctions y attachées.

L'article 308-8 apporte certaines exceptions à l'article 308-7.

Il a paru nécessaire de prévoir que certaines différences de traitement objectivement justifiées échappent à la qualification pénale de discrimination.

L'article 308-9 prévoit la responsabilité pénale des personnes morales, concurremment avec les personnes physiques co-auteurs de l'infraction de discrimination prévue par l'article 308-7, ainsi que les sanctions applicables.

L'article 308-10 crée l'infraction de provocation non-publique à la haine ou à la violence fondée sur l'origine, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ou l'orientation sexuelle d'une personne, vraie ou supposée.

L'article 39 crée, après l'article 308-10, une section XIII, intitulée « *De la diffamation et de l'injure non publiques* », comprenant les articles 308-11 et 308-12.

L'article 308-11 prévoit les sanctions applicables aux auteurs d'une diffamation non publique fondée sur l'origine, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ou l'orientation sexuelle d'une personne, vraie ou supposée.

L'article 308-12 prévoit les sanctions applicables aux auteurs d'une injure non publique fondée sur l'origine, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ou l'orientation sexuelle d'une personne, vraie ou supposée.

L'article 40 crée, après l'article 308-12, une section XIV intitulée « *De la circonstance aggravante de discrimination* » comprenant l'article 308-13.

L'article 308-13 prévoit une aggravation des sanctions pour les crimes et délits contre les personnes, autres que ceux figurant aux sections XII et XIII du Code pénal, lorsqu'ils ont été commis en raison de l'appartenance de la victime à une ethnie, une nation, une race déterminée, ou à raison de ses convictions religieuses ou de son orientation sexuelle, vraies ou supposées ou de son handicap.

L'article 41 crée, après l'article 308-13, une section XV intitulée « *Du harcèlement à caractère sexuel ou moral* », comprenant les articles 308-14 à 308-16.

L'article 308-14 définit l'infraction de harcèlement sexuel.

L'article 308-15 définit le harcèlement moral et prévoit que l'infraction est constituée dès lors que l'auteur a agi sciemment.

L'article 308-16 prévoit la responsabilité pénale des personnes morales, concurremment avec les personnes physiques co-auteurs des infractions prévues aux articles 308-14, et 308-15 ainsi que les sanctions applicables.

L'article 42 crée, après l'article 308-16, une section XVI intitulée « *De la violence au travail* », comprenant les articles 308-17 à 308-18.

L'article 308-17 définit la violence au travail et prévoit que l'infraction est constituée dès lors que l'auteur a agi sciemment.

L'article 308-18 prévoit la responsabilité pénale des personnes morales, concurremment avec les personnes physiques co-auteurs des infractions prévues à l'article 308-17, ainsi que les sanctions applicables.

Le second chapitre contient les modifications apportées à la loi n° 1.299 du 15 juillet 2005 sur la liberté d'expression publique.

Il paraissait nécessaire, dans le cadre de la présente proposition de loi, de prévoir l'aggravation des peines prévues par la loi sur la liberté d'expression publique dans le cas où les infractions visées sont inspirées par des motifs racistes ou intolérants, tels que ceux énumérés à titre de circonstance aggravante, à l'article 308-13 nouveau du Code pénal.

L'article 43 modifie le deuxième alinéa de l'article 16 de la loi précitée, en aggravant les peines de l'infraction de provocation.

L'article 44 modifie le deuxième alinéa de l'article 24 de la loi précitée, en aggravant les peines de l'infraction de diffamation.

Le Titre III de la proposition de loi est consacré aux mesures éducatives

Il semblait opportun, dans le cadre de la présente proposition de loi, de prévoir des mesures de sensibilisation à la lutte contre la discrimination.

L'article 45 prévoit une sensibilisation des jeunes, en créant une discipline obligatoire de sensibilisation à la lutte contre la discrimination, dans le cadre de l'enseignement primaire et secondaire.

Les articles 46 et 47 prévoient une formation obligatoire pour les fonctionnaires de l'Etat et les fonctionnaires de la Commune, ceux-ci devant être particulièrement sensibilisés à la lutte contre la discrimination, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions.

DISPOSITIF

TITRE I - DE L'INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION, DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL ET DU HARCELEMENT

CHAPITRE 1er - De l'interdiction des pratiques de discrimination

Section 1 - Dispositions générales

Sous-section 1 : Principe de non-discrimination

Article premier :

Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, vraie ou supposée, l'âge, l'état civil, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, les convictions religieuses ou philosophiques, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'état de santé, les caractéristiques génétiques, l'apparence physique, le patronyme ou le handicap d'une personne est interdite.

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle une personne est traitée d'une manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur le fondement de l'un des critères énoncés à l'alinéa 1^{er}.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour certaines personnes, par rapport à d'autres personnes, sur le fondement de l'un des critères énoncés à l'alinéa 1^{er}, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif légitime soient appropriés et nécessaires.

Tout comportement consistant à inciter quiconque à pratiquer une discrimination sur le fondement de l'un des critères énoncés à l'alinéa 1^{er} est considéré comme une discrimination.

Article 2 :

Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait.

Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 1^{er}.

Article 3 :

La présente section s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics, en toute matière, notamment dans les domaines ci-après énoncés :

- 1° La relation de travail, dans le secteur privé et dans le secteur public
- 2° L'accès aux biens et aux services et la fourniture des biens et services
- 3° La protection sociale et les avantages sociaux
- 4° L'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle, sportive ou politique accessible au public
- 5° L'éducation
- 6° Les relations avec l'administration
- 7° Les relations familiales.

Sous-section 2 : Exceptions au principe de non-discrimination

Article 4 :

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à la mise en œuvre des distinctions fondées sur la priorité reconnue par la Constitution, par une loi, par une ordonnance souveraine ou par un arrêté ministériel aux personnes de nationalité monégasque ou justifiant de liens avec la Principauté.

Article 5 :

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'intervention de mesures spécifiques temporaires visant à prévenir ou compenser une inégalité manifeste liée à l'un des critères énoncés à l'article 1^{er} et à rétablir une pleine égalité dans la pratique.

Article 6 :

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par un objectif de politique de l'emploi, de politique économique, de politique du logement ou de politique sociale et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.



Section 2 : De l'interdiction des discriminations dans la relation de travail

Sous-section 1 : Dispositions générales

1. Champ d'application

Article 7

La présente section est applicable aux travailleurs salariés, aux fonctionnaires et aux agents publics.

Elle s'applique aux employeurs du secteur privé et du secteur public, y compris aux organismes publics.

Sont assimilés aux travailleurs salariés les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, y compris les personnes liées par un contrat d'apprentissage et les stagiaires.

Dans le cadre de la présente section, ainsi que des chapitres 2 et 3 du Titre Ier de la présente loi, le terme « travailleur » vise les travailleurs salariés, les fonctionnaires, les agents publics et toute autre personne assimilée en vertu du précédent alinéa.

Article 8

Dans le cadre de la relation de travail, l'interdiction de toute forme de discrimination s'applique notamment :

- aux conditions pour l'accès à l'emploi, y compris l'accès à un stage ;
- aux conditions de travail et à la rémunération ;
- aux mesures disciplinaires ;
- à la rupture de la relation de travail.

2. Du principe de non-discrimination

Article 9

Aucun travailleur ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire sur le fondement de l'un des critères énoncés à l'article 1^{er}, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

Toute disposition ou tout acte contraire aux termes du présent article est nul de plein droit.

3. Exceptions au principe de non-discrimination

Article 10

L'article 9 ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur une caractéristique liée au sexe ou aux convictions religieuses ou philosophiques, lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, ladite caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Article 11

Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par le souci de préserver la sécurité ou la santé des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

- l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;
- la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné, la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite ou l'aptitude physique ou intellectuelle.

Article 12

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude médicalement constatée en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Sous- Section 2 - De l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 13

Sous réserve des dispositions particulières de la loi et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut :

- a) Mentionner ou faire mentionner dans une offre ou un avis de vacance d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail ou du poste administratif envisagé, ou dans toute



autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;

- b) Refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, sanctionner, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un travailleur, le révoquer, en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille ;
- c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de discipline, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de notation, de titularisation, de promotion professionnelle ou de mutation.

Une ordonnance souveraine détermine, après avis des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au niveau national, la liste des emplois et des activités professionnelles pour l'exercice desquels l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue la condition déterminante. Cette liste est révisée périodiquement dans les mêmes formes.

Toute disposition ou tout acte contraire aux termes du présent article est nul de plein droit.

Article 14

Aucune clause réservant le bénéfice d'une mesure quelconque à un ou des travailleurs en considération du sexe ne peut, à peine de nullité, être insérée dans une convention collective de travail, un accord collectif ou un contrat de travail ou le statut des fonctionnaires ou des agents publics applicable, à moins que ladite clause n'ait pour objet l'application de dispositions relatives à la maternité, aux congés des père et mère du fait de la naissance, à l'adoption ou à l'éducation d'un enfant.

Article 15

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle à l'intervention de mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

Les mesures ci-dessus prévues peuvent résulter de dispositions réglementaires ou prises par ordonnance souveraine dans les domaines de l'embauche, de la formation, de la promotion, de l'organisation et des conditions de travail ou des stipulations de conventions collectives ou d'accords collectifs.

Article 16

Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les mesures visées à l'article 15 peuvent faire l'objet d'un plan pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes négocié dans l'entreprise ou l'administration, selon les modalités fixées par ordonnance souveraine.

Article 17

Les entreprises occupant moins de 50 salariés peuvent conclure avec l'Etat, dans des conditions fixées par ordonnance souveraine, des conventions leur permettant de recevoir une aide financière pour faire procéder à une étude de leur situation en matière d'égalité professionnelle et des mesures susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Chapitre 2 - De l'interdiction du harcèlement et de la violence au travail

Section 1 : Principes généraux.

1. Champ d'application

Article 18 :

Le champ d'application du présent chapitre est identique à celui de la Section 2 du Chapitre 1^{er}, tel que défini à l'article 7 de la présente loi.

2. Définitions

Article 19 :

Constitue un harcèlement moral tous agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant.

Constitue un harcèlement sexuel tous agissements répétés commis par une personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

La violence au travail existe dans chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.



3. De l'interdiction de toute violence et de tout harcèlement au travail

Article 20

Les employeurs et les travailleurs sont tenus de s'abstenir de tous agissements constitutifs de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de violence au travail.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de discipline, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de notation, de titularisation, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de violence au travail.

Aucun travailleur ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de violence au travail ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux termes du présent article est nul de plein droit.

Article 21

Tout travailleur ayant commis ou incité à commettre des agissements de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de violence au travail est passible de sanctions disciplinaires.

Section 2 : Des mesures de prévention

Article 22

L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou de violence au travail.

L'employeur occupant plus de 20 salariés, y compris l'administration, détermine les procédures applicables lorsque des agissements constitutifs de harcèlement à caractère moral ou sexuel ou de violence au travail sont signalés.

Il désigne au sein de l'entreprise une personne de confiance à laquelle les agissements précités pourront être signalés.

Il veille à l'information des travailleurs concernant les procédures applicables et l'identité de la personne de confiance.



Article 23

Le règlement intérieur de l'entreprise ou de l'administration rappelle les dispositions du présent chapitre et les mesures de prévention adoptées dans l'entreprise ou l'administration.

Chapitre 3 - Des dispositifs de protection

Section 1 - De la nullité des dispositions et décisions contraires à la présente loi

Article 24

Toute disposition réglementaire, toute décision administrative ou toute clause contractuelle ou statutaire contraire aux dispositions de la présente loi est nulle de plein droit.

Article 25

Dans le cadre de la relation de travail, est nul et de nul effet tout licenciement, toute révocation, tout acte, toute sanction ou toute décision prise à l'encontre d'un travailleur lorsqu'il est établi que le licenciement, la révocation, l'acte, la sanction ou la décision est fondé sur l'une des formes de discrimination prévues aux articles 1, 9 et 13 de la présente loi ou sur le refus de ce travailleur de subir les agissements de harcèlement ou de violence prévus à l'article 19 de la présente loi, ou bien encore lorsqu'il constitue en réalité une mesure prise par l'employeur ou l'administration à titre de représailles.

En ces cas, la réintégration ou l'annulation de l'acte, de la sanction ou de la décision est de droit et le travailleur est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi ou n'ayant jamais été sanctionné ou l'acte comme n'ayant jamais existé.

Section 2 - Des voies de recours

Sous-section 1 - De la médiation

Article 26

Une procédure de médiation peut être engagée par tout travailleur s'estimant victime d'une discrimination, de harcèlement à caractère moral ou sexuel ou de violence dans le cadre de la relation de travail.

Elle peut être également mise en œuvre par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin à la discrimination, au harcèlement de caractère moral ou sexuel ou à la violence.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Sous-section 2 – Des recours judiciaires

Article 27

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination au sens des articles 1 et 2 de la présente loi peut intenter une procédure par-devant le Tribunal de première instance et demander l'octroi de dommages et intérêts, sur le fondement de la responsabilité contractuelle ou délictuelle.

Article 28

Le Tribunal du travail connaît de toutes les instances engagées sur le fondement des dispositions de la section 2 du chapitre 1er du Titre 1er et des dispositions du chapitre 2 du Titre 1er de la présente loi par toute personne s'estimant victime de discrimination, de harcèlement à caractère sexuel ou moral ou de violence dans le cadre de la relation de travail, par ses ayants-droit ou par les syndicats et associations visées à l'article 32 de la présente loi.

Le Tribunal du travail est saisi par voie de requête adressée au Président de son Bureau de Jugement, qui convoque les parties devant le Tribunal par lettre recommandée avec avis de réception.

Il peut être fait appel de ses jugements dans les conditions du droit commun.

Article 29

Toute personne qui s'estime victime d'un agissement prohibé par la présente loi peut saisir le Président du Tribunal de première instance, selon les formes du référé, d'une action en cessation.

Le Président peut également être saisi par un syndicat ou une association, dans les conditions prévues à l'article 32 de la présente loi.

S'il constate l'existence d'agissements prohibés par la présente loi, le Président en ordonne la cessation dans le délai qu'il fixe.

Le Président peut prévoir le paiement d'une astreinte, pour le cas où il ne serait pas mis fin à ces agissements.

Il est statué sur l'action en cessation nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant les juridictions pénales.

Article 30

Toute personne qui s'estime victime d'agissements prohibés par les articles 1^{er}, 2, 9, 13, 14 ou 20 de la présente loi présente devant la juridiction compétente des éléments de fait qui permettent de laisser supposer l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement à caractère moral ou sexuel ou de violence au travail.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'une discrimination, d'un harcèlement moral ou sexuel ou de violence au travail et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, tout harcèlement ou toute violence au travail.

La juridiction saisie forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'enquête qu'elle estime utiles.

Le présent article ne s'applique pas aux procédures introduites devant les juridictions pénales.

Article 31

Lorsque la réintégration est de droit en application de l'article 25, si le travailleur refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail ou de ses fonctions, le Tribunal du travail lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires ou traitements des six derniers mois.

Le travailleur bénéficie en outre d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail, ou par le statut des fonctionnaires ou agents publics applicable.

Le Tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au travailleur licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par travailleur concerné.

Ce remboursement est ordonné d'office par le Tribunal dans le cas où les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. Une copie certifiée conforme de la décision de justice est adressée par le greffe du tribunal à ces organismes. Sur le fondement de cette décision et lorsque celle-ci est exécutoire, les institutions qui versent les allocations de chômage peuvent poursuivre le recouvrement des indemnités devant la juridiction compétente.

Article 32

Les organisations syndicales au plan national ou dans l'entreprise ou l'administration peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles 1^{er}, 2, 9, 13, 14 ou 20 de la présente loi en faveur d'un travailleur, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

Les associations régulièrement constituées depuis un an au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent des articles 1, 2, 9, 13 et 14 de la présente loi, dans les conditions prévues par la présente sous-section, en faveur d'une personne victime de discrimination, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé.

Les associations régulièrement constituées depuis un an au moins pour la lutte contre le harcèlement et la violence au travail peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article 20 de la présente loi, dans les conditions prévues par la présente sous-section, en faveur d'un travailleur, au sens de l'article 7 de la présente loi, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé.

La personne victime de discrimination, de harcèlement ou de violence au travail peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association.

Chapitre 4 - Du Haut Conseil pour l'égalité de traitement

Article 33

Il est institué un Haut Conseil pour l'égalité de traitement, désigné ci-après « le Haut Conseil ».

Le Haut Conseil, qui exerce ses fonctions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir et de veiller à l'égalité de traitement entre toutes les personnes, sans discrimination fondée sur l'un des critères protégés énoncés à l'article 1^{er}.

Il peut être saisi par toute personne s'estimant victime d'une discrimination au sens de la présente loi ou par les associations régulièrement constituées depuis un an au moins pour la lutte contre les discriminations visées à l'article 32.

Dans l'exercice de sa mission, le Haut Conseil peut notamment :

- 1°) Emettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations prévues par la présente loi ;

2°) Apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée par la présente loi, en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à les informer de leurs droits et des dispositifs de protection prévus en leur faveur.

Le Haut Conseil établit un rapport annuel qui est rendu public.

Article 34

Le Haut Conseil est composé de cinq membres, personnes physiques, désignés pour une période de cinq ans, renouvelable une fois.

Ils sont nommés par ordonnance souveraine, sur proposition du Conseil National, en fonction de leur compétence dans le domaine de la promotion de l'égalité de traitement et de lutte contre la discrimination.

Le Haut Conseil élit un président en son sein, à la majorité absolue.

Dans l'exercice de leurs attributions, les membres du Haut Conseil ne reçoivent d'instruction d'aucune autorité.

Sauf démission ou empêchement, il ne peut être mis fin aux fonctions d'un membre du Haut Conseil.

Article 35

Le Haut Conseil dispose de services dirigés par le président et placés sous son autorité. Les services du Haut Conseil comprennent un secrétariat général, chargé du fonctionnement et de la coordination des services.

Sauf dispositions légales ou réglementaires spécifiques, le personnel du Haut Conseil est soumis aux règles générales applicables aux fonctionnaires et agents de l'Etat.

Toutefois, les pouvoirs hiérarchiques et disciplinaires sont exercés à leur endroit par le président du Haut Conseil.

Les autres règles de fonctionnement du Haut Conseil sont fixées par ordonnance souveraine.

Article 36

Les membres du Haut Conseil, ainsi que toute personne dont il s'assure le concours, sont soumis au secret professionnel dans les conditions prévues à l'article 308 du Code pénal.



Article 37

Les crédits nécessaires au fonctionnement du Haut Conseil sont inscrits dans un chapitre spécifique du budget de l'Etat.

Dans le cadre de la préparation du budget primitif ou rectificatif de l'Etat, le président du Haut Conseil transmet au Ministre d'Etat les propositions concernant les recettes et les dépenses.

TITRE II - DES SANCTIONS PENALES EN MATIERE DE DISCRIMINATION, DE HARCELEMENT ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

CHAPITRE 1er : De la création de quatre nouvelles sections numérotées XII, XIII, XIV et XV, dans le chapitre 1er du titre II du Code pénal

Article 38

Il est créé, dans le chapitre 1er consacré aux crimes et délits contre les personnes du titre II du code pénal consacré aux crimes et délits contre les personnes, les propriétés et les animaux, après l'article 308-5, une section XII intitulée "De la discrimination", comprenant les articles 308-6 à 308-10 ci-après.

Article 308-6

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, vraie ou supposée, de leur âge, de leur état civil, de leur situation de famille, de leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, de leurs convictions religieuses ou philosophiques, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leur état de santé, de leurs caractéristiques génétiques, de leur apparence physique, de leur patronyme ou de leur handicap, sous réserve des distinctions fondées sur la priorité reconnue par la constitution, par une loi, une ordonnance souveraine ou un arrêté ministériel aux personnes de nationalité monégasque ou justifiant de liens avec la Principauté.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de l'orientation sexuelle, vraie ou supposée, de l'âge, de l'état civil, de la situation de famille, de l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, des convictions religieuses ou philosophiques, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, de l'état de santé, des caractéristiques génétiques, de l'apparence physique, du patronyme ou du handicap des actionnaires, associés, représentants légaux ou membres ou de certains des actionnaires, associés, représentants

légaux ou membres de ces personnes morales, sous réserve des distinctions fondées sur la priorité reconnue par la constitution, par une loi, une ordonnance souveraine ou un arrêté ministériel aux personnes de nationalité monégasque ou justifiant de liens avec la Principauté ou aux personnes morales contrôlées par des personnes physiques de nationalité monégasque ou ayant leur siège à Monaco.

Article 308-7

Sera puni d'un emprisonnement de deux ans et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du code pénal quiconque aura commis une discrimination définie à l'article 308-6 du Code pénal à l'égard d'une personne physique ou morale, lorsqu'elle consiste :

1. A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
2. A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
3. A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
4. A subordonner une offre ou avis de vacance d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise ou dans une administration à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 308-6 du Code pénal ;
5. A subordonner l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou sportive accessible au public à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 308-6 du Code pénal ;
6. A refuser l'accès à l'éducation ou à la formation.

Article 308-8

Les dispositions de l'article 308-7 du Code pénal ne sont pas applicables :

1. Aux différences de traitement fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ;
2. Aux différences de traitement fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche, une révocation ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée, dans le cadre de la loi relative aux travailleurs du secteur privé ou des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.
3. Aux différences de traitement résultant de mesures spécifiques temporaires visant à prévenir ou à compenser une inégalité manifeste adoptées dans le cadre de la loi n° ... du relative à la protection contre la discrimination et contre le harcèlement et la violence au travail et en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.
4. Aux différences de traitement fondées sur l'âge qui sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par un objectif tenant à la politique de l'emploi, la politique économique, la politique du logement ou la politique sociale, lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

5. Aux différences de traitement fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou les convictions religieuses lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.
6. Aux différences de traitement fondées sur le sexe, en matière d'accès aux biens et aux services et en matière d'accès, de participation et d'exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou sportive, lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violence à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence ou la promotion de l'égalité des sexes.

Article 308-9

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement des infractions définies à l'article 308-7 du Code pénal, conformément aux dispositions de l'article 4-4 du Code pénal.

Les personnes morales peuvent être sanctionnées d'une ou plusieurs des peines suivantes :

1. L'amende, égale au quintuple de celle prévue à l'article 308-7 du Code pénal pour les personnes physiques ;
2. L'interdiction, à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus, d'exercer directement ou indirectement une ou plusieurs activités professionnelles ou sociales ;
3. Le placement, pour une durée de cinq ans au plus, sous surveillance judiciaire ;
4. La fermeture définitive ou pour une durée de cinq ans au plus des établissements ou de l'un ou de plusieurs des établissements de l'entreprise ayant servi à commettre les faits incriminés ;
5. L'exclusion des marchés publics à titre définitif ou pour une durée de cinq ans au plus ;
6. L'affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci soit par la presse écrite, soit par tout moyen de communication audiovisuelle ou informatique.

La peine définie au chiffre 2 ci-dessus n'est pas applicable aux personnes morales de droit public dont la responsabilité pénale est susceptible d'être engagée. Elle n'est pas non plus applicable aux partis ou groupements politiques ni aux syndicats professionnels.

Article 308-10

La provocation non-publique à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance, vraie ou supposée, ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou à raison de leur orientation sexuelle, vraie ou supposée, ou la provocation non-publique à l'égard des mêmes personnes aux discriminations prévues à

l'article 308-7 du Code Pénal, est punie de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 dudit Code.

Les personnes morales peuvent être déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 308-9 alinéas 2 et suivants du Code pénal, de l'infraction définie au présent article.

En cas de récidive au délit prévu au présent article, celle-ci est réprimée par le doublement de l'amende prévue au premier alinéa.

Article 39

Il est créé, dans le chapitre 1^{er} consacré aux crimes et délits contre les personnes du titre II du code pénal consacré aux crimes et délits contre les personnes, les propriétés et les animaux, après l'article 308-10, une section XIII intitulée "De la diffamation et de l'injure non-publiques" comprenant les articles 308-11 et 308-12 ci-après.

Article 308-11

La diffamation non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance, vraie ou supposée, ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou à raison de leur orientation sexuelle, vraie ou supposée, est punie de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du Code pénal.

Article 308-12

L'injure non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance, vraie ou supposée, ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou à raison de leur orientation sexuelle, vraie ou supposée, est punie de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du Code pénal.

Article 40

Il est créé, dans le chapitre 1^{er} consacré aux crimes et délits contre les personnes du titre II du code pénal consacré aux crimes et délits contre les personnes, les propriétés et les animaux, après l'article 308-12, une section XIV intitulée "De la circonstance aggravante de discrimination" comprenant l'article 308-13.

Article 308-13

Les peines encourues pour les infractions prévues au présent chapitre, autres que celles figurant aux sections XII et XIII ci-dessus, sont aggravées et sont augmentées jusqu'au double lorsque l'infraction est commise en raison de l'appartenance, vraie ou supposée, ou de

la non-appartenance, vraie ou supposée, de la victime à une ethnie, une nation, une race déterminée, ou à raison de ses convictions religieuses ou de son orientation sexuelle, vraies ou supposées, ou de son handicap.

La circonstance aggravante définie au premier alinéa est constituée lorsque l'infraction est précédée, accompagnée ou suivie de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature portant atteinte à l'honneur ou à la considération de la victime ou d'un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison de leur appartenance, vraie ou supposée, ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée, ou à raison de leurs convictions religieuses ou de leur orientation sexuelle, vraies ou supposées, ou de leur handicap.

Article 41

Il est créé, dans le chapitre 1^{er} consacré aux crimes et délits contre les personnes du titre II du code pénal consacré aux crimes et délits contre les personnes, les propriétés et les animaux, après l'article 308-13, une section XV intitulée "Du harcèlement à caractère sexuel ou moral » comprenant les articles 308-14 à 308-17 ci-après.

Article 308-14

Constitue un harcèlement sexuel tous agissements répétés commis par une personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Quiconque aura harcelé sexuellement autrui sera puni d'un an d'emprisonnement et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du code pénal.

Article 308-15

Constitue un harcèlement moral tous agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant.

Quiconque aura sciemment harcelé moralement autrui sera puni d'un an d'emprisonnement et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du code pénal.

Article 308-16

Les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables des infractions définies aux articles 308-14 et 308-15 du Code pénal.

Les peines encourues par les personnes morales sont :

1. L'amende, égale au quintuple de celle prévue par les articles 308-14 et 308-15 du Code pénal pour les personnes physiques ;
2. Les peines prévues aux chiffres 2 à 6 de l'article 308-9 du Code pénal.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques co-auteurs ou complices des mêmes faits.

Article 42

Il est créé, dans le chapitre 1^{er} consacré aux crimes et délits contre les personnes du titre II du code pénal consacré aux crimes et délits contre les personnes, les propriétés et les animaux, après l'article 308-16, une section XVI intitulée "De la violence au travail" comprenant les articles 308-17 à 308-18 ci-après.

Article 308-17

La violence au travail existe dans chaque situation de fait où un travailleur est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail.

Quiconque aura sciemment menacé ou agressé psychiquement ou physiquement une personne lors de l'exécution de son travail sera puni d'un an d'emprisonnement et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du Code pénal

Article 308-18

Les personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables de l'infraction définies à l'article 308-17 du Code pénal.

Les peines encourues par les personnes morales sont :

1. L'amende, égale au quintuple de celle prévue à l'article 308-17 du Code pénal pour les personnes physiques ;
2. Les peines prévues aux chiffres 2 à 6 de l'article 308-9 du Code pénal.

La responsabilité pénale des personnes morales n'exclut pas celle des personnes physiques co-auteurs ou complices des mêmes faits.

CHAPITRE II : Des modifications apportées aux infractions prévues par la loi n°1.299 du 15 juillet 2005 sur la liberté d'expression publique

Article 43

L'article 16 alinéa 2 de la loi n°1.299 du 15 juillet 2005 sur la liberté d'expression publique est modifié de la manière suivante :

Les termes « *Sont punis des mêmes peines* » sont remplacés par « *Sont punis du double de ces peines* ».

Article 44

L'article 24, aliéna 2 de la loi n°1.299 du 15 juillet 2005 sur la liberté d'expression publique est modifié de la manière suivante :

Les termes « est punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du Code pénal » sont remplacés par « est punie d'un emprisonnement d'un mois à deux ans et de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26 du Code pénal ».

TITRE III - DES MESURES EDUCATIVES

Article 45

L'article 38 de la loi n°1.334 du 12 juillet 2007 sur l'éducation est modifié de la manière suivante :

Il est ajouté, après le 2°), un 3°) rédigé comme suit :

« 3°) la sensibilisation à la lutte contre le racisme et toute forme de discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie ou une race, les convictions religieuses ou philosophiques, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'état de santé, les caractéristiques génétiques, l'apparence physique, le patronyme ou le handicap d'une personne, qui devra faire l'objet d'un enseignement au cours de chaque année de scolarité. »

Article 46

Il est inséré, dans la loi n°975 du 12 juillet 1975 portant statut des fonctionnaires, après l'article 66-7, un Titre VII Ter, intitulé « FORMATION », comprenant l'article 66-8 ci-après:

Article 66-8 :

« Le fonctionnaire doit suivre, tous les deux ans, une formation relative à la lutte contre la discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie ou une race, les convictions religieuses ou philosophiques, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'état de santé, les caractéristiques génétiques, l'apparence physique, le patronyme ou le handicap d'une personne.

Cette formation vise notamment à sensibiliser le fonctionnaire sur la législation relative à la lutte contre la discrimination, ainsi que sur les mesures destinées à promouvoir l'égalité de traitement ».

Article 47

Il est inséré, dans la loi n°1.096 du 7 juillet 1986 portant statut des fonctionnaires de la Commune, après l'article 64-7, un Titre VII Bis, intitulé « FORMATION », comprenant l'article 64-8 ci-après:

Article 64-8 :

« Le fonctionnaire doit suivre, tous les deux ans, une formation relative à la lutte contre la discrimination fondée sur l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état civil, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie ou une race, les convictions religieuses ou philosophiques, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'état de santé, les caractéristiques génétiques, l'apparence physique, le patronyme ou le handicap d'une personne.

Cette formation vise notamment à sensibiliser le fonctionnaire sur la législation relative à la lutte contre la discrimination, ainsi que sur les mesures destinées à promouvoir l'égalité de traitement ».

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sandrine', with a large loop at the start and several horizontal strokes at the end.