

## DROITS DES FEMMES : vers une société plus inclusive ?

**Du droit de vote aux élections communales à la création d'un poste de déléguée interministérielle dédié, en passant par la dépénalisation de l'avortement... Les femmes ont vu leurs droits évoluer à Monaco.**

par Milena Radoman

A une époque où les réseaux sociaux représentent une caisse de résonance spectaculaire, un hashtag permet d'accélérer le tempo. « Avec les mouvements de libération de la parole MeToo et Balance ton porc, la problématique des droits des femmes est très médiatisée et la prise de conscience s'est décuplée, y compris à Monaco », constate Céline Cottalorda, déléguée interministérielle pour les droits des femmes.

### « Monaco pourrait être un pionnier »

En l'espace de deux ans, Monaco a clairement passé la seconde. Signature d'une charte pour l'égalité hommes/femmes baptisée Monégalité, allongement du congé maternité de 16 à 18 semaines, dépénalisation de l'avortement, mise en place d'un numéro d'information pour les victimes de violence (0800 91 90 10)... On pense même à étendre le congé paternité pour « réduire les inégalités professionnelles liées aux déséquilibres entre la vie familiale et la sphère professionnelle », selon la formule du conseiller national Pierre Van Klaveren... « Le congé paternité est arrivé dans les années 70 en Suède et est devenu obligatoire dans les années 90. La loi a précédé et impulsé le changement de mentalité. Le législateur doit prendre son courage à deux mains. Monaco pourrait être un pionnier dans le domaine de l'égalité hommes-femmes », estime Vibeke Thomsen, présidente de l'association She Can He can, qui prône l'égalité des genres.

### Monégalité

Céline Cottalorda, qui a pris le sujet à bras le corps au sein du comité en charge de la promotion et de la protection des droits de la femme,

liste les avancées. « Avec la Charte Monégalité, 99% des employeurs publics et privés de la Principauté – représentant 58 000 salariés - se sont engagés à respecter des principes d'égalité entre femmes et hommes au travail. » C'est-à-dire sur les salaires, lors du recrutement mais aussi du déroulement de carrière... Seul hic : Ce "contrat social moral" n'a rien de contraignant. « Faisons confiance aux employeurs, dans un premier temps. Nous verrons ensuite s'il faut aller plus loin et instaurer d'autres mesures », tempère la Monégasque. C'est ce que souhaite le conseil national : l'assemblée vient d'adopter à l'unanimité, fin novembre, une résolution pour promouvoir la représentation des femmes – aujourd'hui ultraminoritaires - au sein des conseils d'administration des entités publiques et privées, dépendant de l'Etat... Même combat pour les salaires : En France comme dans d'autres pays, la différence de salaire à compétences égales reste estimée à 20 % en moyenne. « L'IMSEE finalise une étude pour mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes dans le privé et le public. En 2021, on disposera ainsi d'une mesure tangible en Principauté. »

### Chasse aux archaïsmes

En 2020, le Comité des droits de la femme a également fait la chasse aux archaïsmes qui subsistent dans les textes juridiques monégasques. « On a étudié 12 000 textes de droit. Certaines lois, qui ne sont plus appliquées, sont dépassées et donnent une vision obsolète de notre société. Comme le délai de viduité qui imposait un délai de 310 jours avant qu'une veuve puisse se remarier, afin d'éviter les conflits de filiation... Certaines professions (huissiers et notaires) ne peuvent être exercées

que par des hommes. En modifiant ainsi notre droit, nous nous mettons en plus en conformité avec les recommandations internationales ! » Ce dépoussiérage des textes balaiera aussi les expressions désuètes "gestion en bon père de famille" ou "jeunes filles au père", les remplaçant par des formulations neutres.

Si cette réforme est symbolique, elle n'en est pas moins indispensable. A Monaco comme ailleurs, l'égalité hommes/femmes met du temps à rentrer dans les mentalités. Le droit de vote des femmes et l'éligibilité pour les élections nationales date de 1962, l'égalité dans la transmission de la nationalité par filiation maternelle de 1992 (et par le mariage de 2011 !) ... Ce n'est qu'en 2003 que l'autorité parentale conjointe a remplacé la « puissance paternelle » vis-à-vis des enfants du couple dans le droit monégasque. Et il y a quelques années



© Michael Alaj Director de la Communication

Conférence de presse / Press conference - Comité Droits des Femmes

encore, les époux se voyaient dire par le Maire, lors de leurs noces, une sentence d'un autre âge: « Le mari choisit la résidence du ménage, la femme est obligée d'habiter avec lui; il est tenu de la recevoir »...

### Un frein à la croissance

Inadmissibles sur le plan moral et sociétal, les inégalités entre les genres représentent aussi un frein majeur à la croissance économique. « Cette inégalité des chances entre femmes et hommes implique un coût économique colossal, car elle bride la productivité et pèse sur la croissance », estime Christine Lagarde, directrice générale du Fonds monétaire international, qui appelle les décideurs à lever les obstacles à l'entrée des femmes dans la vie active (distorsions fiscales, discriminations, facteurs socioculturels) et favoriser un monde plus inclusif. C'est-à-dire faire en sorte que des environnements traditionnellement faits pour les hommes, soient enfin pensés pour tous. « Les inégalités ne sont pas seulement salariales, elles sont culturelles, remarque Vibeke Thomsen. L'inclusion fait partie d'un tout. » C'est pourquoi l'association She Can He Can a pris son bâton de pèlerin. Elle organise des ateliers dans les entreprises (Marks et Spenser, Harper Collins, Barclays, etc.) et remet en cause l'image du bon leader, « la plupart du temps un homme blanc quinquagénaire hétérosexuel ». Tente de faire comprendre qu'il n'y a pas de schéma unique. « On questionne l'environnement de travail.

Est-il adapté ? Une dirigeante mère de famille peut très bien faire une pause de 17h à 19h pour s'occuper de ses enfants et retravailler après... »

### Changer la donne dès l'enfance

Pour vraiment changer les mentalités, il faut agir très tôt, estime Vibeke Thomsen. C'est pourquoi She Can He Can participe chaque année à la journée internationale de la fille. « Pour que les femmes se lancent en politique, deviennent des leaders, elles doivent se faire confiance dès l'enfance. Les études ont montré qu'à l'école, les garçons prennent plus facilement la parole que les filles voire l'accaparent. Les filles sont plus discrètes, comme si elles savaient que leur temps de parole est limité... » Le "maninterrupting", cette tendance inconsciente des hommes à couper brutalement la parole aux femmes pour reprendre le pouvoir sur la conversation, est aujourd'hui reconnue comme une pratique du sexisme ordinaire... She Can He Can propose donc de provoquer une prise de conscience. « Nous vivons dans un monde où l'on vend des vélos roses pour les filles et des bleus pour les garçons; où l'on parle à l'école essentiellement d'artistes masculins et d'histoires où les personnages féminins sont le plus souvent secondaires et stéréotypés. C'est le syndrome de la Schtroumpfette ! Je ne blâme personne, c'est le reflet de l'histoire de l'art et de la littérature. Mon travail, c'est d'aider à mettre des lunettes et de ne plus les enlever. »

## WOMEN'S RIGHTS: towards a more inclusive society?

**From the right to vote in elections to the creation of a dedicated inter-ministerial role, as well as the decriminalisation of abortion, women in Monaco have seen their rights evolve.**

*In these times when social networks are a spectacularly successful sounding board, hashtags are speeding up the tempo, as Chief Officer for Women's Rights, Céline Cottalorda, explains: "With free speech movements such as #MeToo and #BalanceTonPorc (Squeal On Your Pig), the issue of women's rights is very present in the media and awareness has risen by tenfold, including in Monaco."*

### "Monaco could be a pioneer"

*In the space of two years, Monaco has clearly shifted up a gear: the Monégalité charter has been signed promoting equality between men and women; maternity leave has been extended from 16 to 18 weeks; abortion has been decriminalised; an information phone number (0800 91 90 10) has been created for victims of violence; and there is even talk of extending paternity leave, in order to "reduce professional inequalities linked to an imbalance between family life*

*and the professional sphere", according to the words of National Councillor, Pierre Van Klaveren; and, in the words of Vibeke Thomsen, President of the She Can He Can charity that promotes gender equality, "Paternity leave was introduced in the 1970s in Sweden and became obligatory in the 90s - the law preceded and brought about a change in mentalities. Legislators must take their courage in both hands and Monaco could become a pioneer in the area of equality between men and women."*

### Monégalité

*Céline Cottalorda took the subject head on in the committee in charge of the promotion and protection of women's rights and she lists some of the developments: "With the Monégalité Charter, 99% of public and private sector employers in the Principality - representing some 58,000 workers - are committed to respecting the principle of*

*equality between men and women in the workplace." This means in terms of salaries, during recruitment and in career development too. The only trouble is that this social and moral agreement is not binding. "Let's first trust employers. We will see later if we need to go further and instigate different measures," advises Mme Cottalorda. This is the hope of Monaco's National Council, as the National Assembly has, at the end of November, unanimously adopted a resolution to promote the number of women on the boards of both public and private companies, a number which is, currently, miniscule. It is the same struggle in relation to salaries. In France, as in other countries, the difference in pay for men and women doing the same job is estimated at an average of 20%. "IMSEE is finishing a study that measures the disparities in salaries between women and men in the public and private sectors so, in 2021, we will have tangible data for the Principality."*





© Conseil National

Barclays and so on, and is questioning what a good leader should look like: "Most of the time, this is a 50-something, heterosexual, white male." They are trying to demonstrate that there is not only this model: "We ask questions about the working environment – is it suitable? A boss who is also a mother could very easily take a break between 5 pm and 7 pm to look after her children and then come back to work afterwards."

**Bringing about major change early on**

**Getting rid of archaic terms**

In 2020, the Women's Rights Committee got rid of various archaic terms and texts that were still to be found in Monégasque laws. "We studied some 12,000 laws and found some, which are no longer used, were out-of-date and created an obsolete impression of our society. For example, the waiting period for a widow before she is allowed to remarry was fixed at 310 days; and some professions were only available to men, such as bailiff or solicitor. By modifying our laws, we move closer to conformity with international recommendations." This spring cleaning of the laws also swept away such outdated expressions as "en bon père de famille" (meaning due diligence) and "jeune fille au pair", replacing them with gender-neutral forms. This may be a symbolic reform but it is, none the less, indispensable. In Monaco, as elsewhere, equality between men and women takes time to become mainstream: women's suffrage and eligibility in national elections dates from 1962; equality in the transmission of nationality by maternal descent came about in 1992; and it was not until 2003 that joint parental authority replaced "paternal power" vis-à-vis the couple's children in Monégasque

law. Until recent years, during marriage ceremonies carried out by the mayor, couples would hear a phrase from another age: "The husband chooses the marital home and the wife is obliged to live with him; he is obliged to receive her."

**Hindering growth**

Both socially and morally unacceptable, gender inequality also represents a major hindrance to economic growth. "The inequality of opportunity between men and women costs the economy a colossal sum, as it stifles productivity, negatively impacting growth," believes Christine Lagarde, Managing Director of the International Monetary Fund, who calls on decision-makers to remove the obstacles to women's working lives, such as tax distortions, discrimination and socio-cultural factors, promoting a more inclusive world. This means redesigning environments traditionally made for men so that they finally include everybody. "There is not just pay inequality, it is also cultural," remarks Vibeke Thomsen, stressing that "inclusion is just one part of the whole." This is why the She Can He Can charity is campaigning, organising workshops in big businesses like Marks & Spencer, HarperCollins,

Vibeke Thomsen believes that in order to really change people's mindset, we must act when children are still very young. This is why She Can He Can takes part each year in the International Day of the Girl Child. "In order for women to launch a career in politics or become leaders, they need to be confident in themselves from early childhood onwards. Studies have shown that at school, boys are more keen to speak up than girls, to the extent of monopolising exchanges. Girls are quieter, as though they know that they will have less time to speak." "Maninterrupting" – the subconscious tendency for men to cut women off when they are talking so that they can regain power over the conversation – is now recognised as a form of everyday sexism. She Can He Can suggests, therefore, raising awareness in this area: "We live in a world where pink bicycles are sold to girls and it's blue for boys; at school, mostly male artists are studied; and stories more often than not feature female characters in secondary or stereotypical roles – it's the Smurfette Principle! I'm not blaming anyone, it's just a reflection of our history of art and literature. My job is to remove blinkers and help people see clearly from here on out."

## Un combat politique

Le 25 novembre 2020, le Conseil National adoptait à l'unanimité la résolution relative à la promotion de la représentation des femmes au sein des conseils d'administration des entités, publiques et privées, dépendant de l'Etat. « Même si je trouve regrettable que pour faire évoluer les mentalités, il faille passer par la voie législative, qu'il s'agisse d'une loi, ou d'une résolution, il apparaît évident qu'aujourd'hui il est nécessaire de donner un coup de pouce », a commenté la présidente de la Commission des Droits de la Femme et de la Famille, Nathalie Amoratti-Blanc, décrivant « l'archaïsme » et le « patriarcat » ambiant.

Défendre les droits des femmes est bien un combat politique. Avec sa majorité, Stéphane Valeri a ainsi initié lors de ses précédents mandats la loi pour la transmission par les mères monégasques de la nationalité monégasque de 1992 ou encore la loi sur l'interruption médicale de grossesse. De retour au perchoir, après un passage au Gouvernement, il a milité pour la création d'un poste de délégué interministériel dédié aux droits de la femme à Monaco et d'une commission de contrôle des inégalités salariales.



© Diego Pheasu / oblianstem@gmail.com

## A political battle

*On November 25, 2020 the National Council unanimously adopted the resolution on the promotion of the representation of women on the boards of directors of State-dependent public and private entities. "Even if I find the need to go through the legislative process in order to change attitudes regrettable, it seems obvious that whether by law or resolution, today a boost is needed", commented the President of the Commission for Women's and Family Rights, Nathalie Amoratti-Blanc, describing the "archaism" and the "patriarchy" surrounding the issue.*

*Defending women's rights is indeed a political struggle. Stéphane Valeri, with his majority, initiated the law for the transmission of Monegasque nationality by Monegasque mothers in 1992 and the law on the medical interruption of pregnancy, during his previous mandates. Back at work, after a stint in the Government, he campaigned for the position of inter-ministerial delegate dedicated to women's rights in Monaco and a commission to monitor pay inequalities to be created.*



**Qui fait quoi ?**

**A Monaco, plusieurs associations ont été créées pour aider les femmes ou défendre leurs droits. Focus.**

**Who does what?**

**In Monaco, several associations have been created to help women or defend their rights. Focus.**

**AU SECOURS DES VICTIMES DE VIOLENCE**

**HELPING VICTIMS OF VIOLENCE**

Vous êtes victime d'une infraction, de violences conjugales, d'un viol ou autre agression sexuelle ? Contactez l'AVIP. L'Association d'aide aux victimes d'infractions pénales, créée en 2014, accompagne la victime, que ce soit lors du dépôt de la plainte, ou de la constitution de partie civile. Elle l'oriente dans les premières démarches, administratives et judiciaires, et lui propose, si besoin, une aide psychologique.

Are you the victim of a crime, domestic violence, rape or other forms of sexual assault? Contact AVIP. The Association for Aid to Victims of Criminal Offenses, created in 2014, supports the victim, whether during the filing a complaint or the constitution of a civil party. The Association guides the victim through the first administrative and legal steps, and offers psychological assistance if necessary.

**93 25 00 07 - [avip@monaco.mc](mailto:avip@monaco.mc) - [www.avip-monaco.org/fr/](http://www.avip-monaco.org/fr/)**

**L'AIDE AU FÉMININ**

**HELP FOR WOMEN**

Fondé en 1978 sous le parrainage de la Princesse Antoinette, le Club Soroptimist International de Monaco est exclusivement féminin. Prônant un esprit de compréhension et d'amitié, il est entièrement dédié à soulager la souffrance et à apporter son aide sous différentes formes.

Founded in 1978 under the patronage of Princess Antoinette, the Soroptimist International Club of Monaco is exclusively female. In a spirit of understanding and friendship, it is entirely dedicated to relieving suffering and providing help in various forms.

**[www.soroptimist-monaco.org](http://www.soroptimist-monaco.org)**

**CONTRE LE CANCER DU SEIN**

**AGAINST BREAST CANCER**

Fondée au printemps 2011, Pink Ribbon Monaco a pour but d'aider à éduquer et sensibiliser sur les méthodes de prévention et de dépistage du cancer du sein. Elle a été créée pour recueillir des fonds et sensibiliser le public sur la lutte contre ce cancer tout en assistant des patients individuellement. Depuis 2012, elle propose chaque année de participer à une marche symbolique dans les rues de la Principauté avec l'aide de la Fédération Monégasque d'Athlétisme.

Founded in the spring of 2011, Pink Ribbon Monaco aims to help educate and raise awareness about cancer prevention and screening methods. It was created to raise funds and to educate the public in the fight against cancer while assisting individual patients. Every year since 2012 it has held a symbolic march in the streets of the Principality with the help of the Monegasque Athletics Federation.

**[www.pinkribbon.mc](http://www.pinkribbon.mc)**

**POUR L'AUTONOMIE DES FEMMES**

**FOR WOMEN'S AUTONOMY**

Zonta International est une organisation mondiale leader de professionnels qui œuvre depuis 1919 en faveur de l'autonomisation des femmes et l'éducation des filles. Créé en 1994, le Club Zonta de la Principauté de Monaco a été par 20 femmes déterminées à mettre leur expérience et leurs connaissances au service de cet objectif.

Founded in 1978 under the patronage of Princess Antoinette, the Soroptimist International Club of Monaco is exclusively female. In a spirit of understanding and friendship, it is entirely dedicated to relieving suffering and providing help in various forms.

**[zontaclubmonaco.org/fr/](http://zontaclubmonaco.org/fr/)**

EN!!!

at?

have  
fend  
cus.

r forms  
tims of  
r during  
ociation  
ps, and

optimist  
standing  
roviding

educate  
hods. It  
against  
2 it has  
help of

optimist  
standing  
roviding

### POUR L'INCLUSION FOR INCLUSION

She Can He Can (anciennement GenderHopes) vise à inspirer et à soutenir les filles à assumer des rôles de leadership. L'association monégasque s'engage à déconstruire les clichés en montrant aux enfants, aux adolescents et aux adultes que leur sexe, leur race et leur sexualité ne déterminent pas ce qu'ils veulent réaliser à la fois personnellement et professionnellement

She Can He Can (formerly GenderHopes) aims to inspire and support girls to take on leadership roles. The Monegasque association is committed to undoing clichés by showing children, adolescents and adults that their gender, race and sexuality do not determine what they want to achieve either personally or professionally.

[fr.shecanhecan.org](http://fr.shecanhecan.org)

### LA CIBLE : LES FEMMES CHEFS D'ENTREPRISES THE TARGET: WOMEN ENTREPRENEURS

Depuis 2004, l'association Femmes Chefs d'Entreprises regroupe différentes personnalités aux parcours atypiques possédant une expertise dans leurs domaines respectifs. Elle appartient à un réseau mondial (40 pays des cinq continents), dont le but est de soutenir les femmes entrepreneurs, dans leurs parcours professionnels dans un vaste élan d'amitié et de solidarité.

Since 2004, the Association Femmes Chefs d'Entreprises has brought together various personalities with atypical backgrounds having expertise in their respective fields. It belongs to a worldwide network (40 countries on five continents), the aim of which is to support women entrepreneurs in their professional careers in a vast spirit of friendship and solidarity

[www.afce-monaco.org](http://www.afce-monaco.org)

### UNION DES FEMMES MONÉGASQUES : LES PIONNIÈRES UNION OF MONEGASQUE WOMEN: THE PIONEERS

Créée en 1958 avec le soutien du Prince Rainier III, l'Union des femmes monégasques a pour objet de défendre les intérêts de ses membres et de leur famille, de leur apporter, le cas échéant, une aide morale et matérielle. Sur le plan international, elle a pour mission de renforcer le pouvoir des femmes, favoriser leur participation à la prise de décision à tous les niveaux, faire respecter les droits humains et éliminer toute sorte de discrimination, encourager le développement durable et travailler pour l'égalité et la paix.

Created in 1958 with the support of Prince Rainier III, the Union of Monegasque Women aims to defend the interests of its members and their families, and to provide them with moral and material support where necessary. At the international level, its mission is to empower women, promote their participation in all levels of decision making, ensure respect for human rights and eliminate all forms of discrimination, encourage sustainable development and work for equality and peace.

92 05 95 05 - [cmanzone.wixsite.com/ufmonaco](http://cmanzone.wixsite.com/ufmonaco)

### SAUVER LE CŒUR DES FEMMES SAVE WOMEN'S HEARTS

Le principal objectif de l'association Femmes Leaders Mondiales Monaco, dont la présidente d'honneur n'est autre que la Princesse Stéphanie, est de réduire les inégalités entre hommes et femmes. Présidée par Chantal Ravera, elle organise depuis 2016 la campagne Sauvez le cœur des femmes. Plus exposées par leur mode de vie, les femmes d'aujourd'hui sont en effet près de 9 millions à mourir des maladies cardiovasculaires chaque année dans le monde. Soit 1 femme sur 3 !

The main objective of the Association Femmes Leaders Mondiales Monaco (Women World Leaders Monaco), whose honorary president is none other than Princess Stéphanie, is to reduce the inequality between men and women. Chantal Ravera chairs the Association and has been organizing the Save the Heart of Women campaign since 2016. Today's women are more exposed by their lifestyle and indeed throughout the world nearly 9 million women die of cardiovascular diseases each year. That is 1 in 3 women!

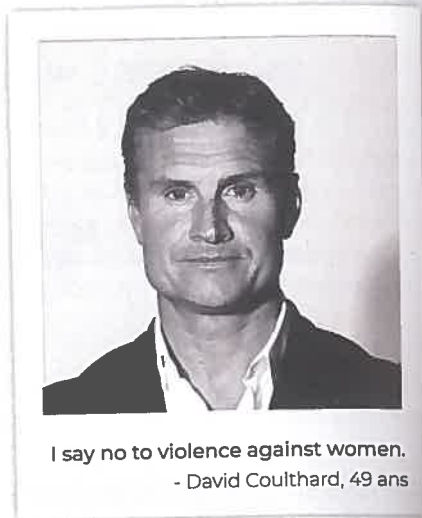
[www.femmesleadersmondialesmonaco.mc](http://www.femmesleadersmondialesmonaco.mc)



Frapper une femme ne fera jamais de toi un homme.  
- Louis Ducruet, 27 ans



Un vrai mec ne bat pas sa femme.  
- Pierre Frola, 45 ans



I say no to violence against women.  
- David Coulthard, 49 ans

# #ViolencesFemmesJagis

« Un vrai mec ne bat pas sa femme » "A real man does not beat his wife"

« Frapper une femme ne fera jamais de toi un homme ». Ou encore « Un vrai mec ne bat pas sa femme. » Les slogans sont percutants. Ils illustrent bien l'esprit de la campagne de sensibilisation contre les violences à l'égard des femmes signée She Can He Can et Fight Aids Monaco.

"Hitting a woman will never make you a man." Or "A real man doesn't beat his wife. The slogans are punchy. They illustrate well the spirit of the awareness campaign against violence towards women signed She Can He Can and Fight Aids Monaco.

Portée par les ambassadeurs Louis Ducruet, Pierre Frola et David Coulthard, cette initiative s'inscrit pleinement dans l'action orchestrée par le Comité des droits des femmes pour la journée internationale appelant à l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Une violence hélas palpable aussi à Monaco. En 2020, le comité des droits des femmes et l'IMSEE ont publié une première étude relative aux violences faites aux femmes à Monaco en 2019. Sur les 33 cas de violences recensés par les services de police sur 12 mois, 60% étaient des violences physiques, contre 25% à caractère sexuel. Quatre condamnations et deux ordonnances de protection ont été prononcées. « Il n'y a eu aucune condamnation pour viol en 2019 à Monaco. Vu tout ce qui se passe au sein du domicile, dans les hôtels, c'est étonnant » s'interroge Vibeke Thomsen, qui rappelle la difficulté des poursuites dans ce domaine, et ce dans tous les pays : « Il a fallu 160 femmes afin de condamner Larry Nassar, le médecin de l'équipe nationale américaine de gymnastique, pour abus sexuels. Inutile de préciser qu'une seule aurait dû suffire... »

Led by Ambassadors Louis Ducruet, Pierre Frola and David Coulthard; this initiative is fully in line with the action orchestrated by the Women's Rights Committee for the International Day, calling for the elimination of violence against women. Unfortunately, this violence is also palpable in Monaco. In 2020, the Women's Rights Committee and the IMSEE published a first study on violence against women in Monaco in 2019. Of the 33 cases of violence recorded by the police over 12 months, 60% were cases of physical violence against 25% that were of a sexual nature. Four convictions and two protection orders were issued. "There were no rape convictions in 2019 in Monaco. Considering everything that happens in homes, in hotels, it's astonishing" Vibeke Thomsen begs the question as she recalls the difficulty of legal proceedings in this area, in all countries: "It took 160 women to convict Larry Nassar, the doctor of the United States national gymnastics team, of sexual abuse. Needless to say, one should have been enough..."



Vibeke Thomsen

© Anette & Coeur Photography



## Céline Cottalorda

Propos recueillis par Milena Radoman

# « Il faut plus de femmes dans les conseils d'administration »

### Féminisation des titres, écriture inclusive, quotas... Céline Cottalorda, déléguée interministérielle pour les Droits des femmes, dit ce qu'elle en pense.

**Pourquoi dans l'administration dit-on encore « Madame le directeur » ?  
A quand une féminisation des titres à Monaco ?**

J'aimerais pouvoir avancer sur cette question symbolique. L'usage fait qu'on respecte les grades, qui sont au masculin, et on fait en plus une faute de grammaire. Il faut laisser aux femmes la liberté de choisir de féminiser leur titre si elles le souhaitent bien sûr... Il ne faut braquer personne. Certaines femmes pensent que l'on est moins respecté si on féminise son titre. Personnellement, j'ai féminisé la fonction de déléguée interministérielle. Le langage structure la pensée et en dit beaucoup sur notre société. Au Moyen-âge, les métiers s'écrivaient au féminin sans que ce soit un problème (les titres nobiliaires et religieux étaient également féminisés – moynesse, clergeresse, etc., NDLR).

**Pour ou contre l'écriture inclusive ?**

Sur le papier, l'écriture inclusive est compliquée à mettre en place et complexe à lire... Il faut voir comment cela évolue dans le temps et si c'est un réel apport. Pour le moment je reste sceptique.

**L'important est d'en finir avec les clichés genrés ?**

L'objectif est de mobiliser davantage les hommes pour défendre les droits des femmes et qu'ils se sentent concernés par ce sujet car l'avancée des droits des femmes est une avancée pour tous. La prise de conscience est essentielle pour mieux déconstruire les clichés. Par exemple, ce que représente la charge mentale. C'est l'objectif de notre nouvelle campagne qui met en avant des hommes et des femmes dans des situations inversées (faire des courses, s'occuper des enfants, bricoler). Le message central est que tout le monde a sa place dans la société.

**Comment en finir avec l'écart des salaires ?**

L'inégalité au travail entre les hommes et les femmes ne se place pas sur un écart de rémunération. Il faut examiner l'embauche, l'évolution de carrière, le pourcentage de femmes à des postes à responsabilité, la précarité, ou encore la différence de retraite... La crise liée à l'épidémie de coronavirus a permis de mettre en lumière un paradoxe : la sous-représentation des femmes à des postes décisionnaires et leur sur-représentation en première ligne (infirmières, caissières, etc.).

**Seulement 27,9 % de femmes occupent des sièges dans la gouvernance des entreprises et des administrations à Monaco (source Imsee). Quels sont les leviers pour faire évoluer les femmes ? Les quotas ?**

Il faut faire évoluer le leadership féminin et que plus de femmes soient présentes dans les conseils d'administration. De la mixité naît la richesse de la décision. Comment ? Pour impulser une dynamique, les quotas sont intéressants mais à Monaco, en raison de la taille du pays, ils ne



sont pas applicables partout, tout le temps... Il faut faire du sur-mesure.

**Parmi les avancées pour les droits des femmes, le statut du chef de foyer n'est plus l'apanage des hommes, du moins chez les fonctionnaires et les travailleurs indépendants ?**

Les femmes fonctionnaires et agents de l'État qui résident en Principauté peuvent être désormais chef de foyer et percevoir les allocations familiales. Le droit aux allocations familiales a été étendu aux travailleurs indépendants. C'est une avancée notable même si, pour l'heure, elle n'est pas encore applicable dans le privé.

**En tant que femme, heureuse de la dépénalisation de l'avortement ? La pratique restera néanmoins interdite en principauté.**

Je suis déléguée interministérielle pour les droits des femmes, je suis une femme, donc il est logique que je sois satisfaite de toute mesure visant à améliorer les droits des femmes (comme celui de disposer de son corps) dans le respect de nos valeurs et de nos spécificités.



a Radoman

ion »

ntermi-

# Céline Cottalorda

## "More women are needed on administrative boards."

Monaco's Chief Officer for Women's Rights, Céline Cottalorda, speaks her mind about the feminisation of job titles, inclusive language and quotas.



© Direction de la Communication - Michoel Alau

### Are you for or against the use of inclusive language?

In written documents, inclusive language is complicated to implement and to read. We shall have to see how this evolves with time and if it would really add anything. For the moment, I remain sceptical.

### Is it important to get rid of gender stereotypes?

The aim is to mobilise more men to stand up for women's rights and that men should feel concerned by this subject - progress in women's rights is progress for all. Raising awareness is essential in order to get rid of stereotypical clichés in, for example, things like women's mental load. This is the aim of our new campaign, which highlights men and women in reversed roles (shopping, looking after children, DIY and so on). The central message is that everyone has their place in society.

### How do we end the disparity between men's and women's salaries?

Inequality in the workplace between men and women is not only noted in the difference in their pay packets. We also need to examine recruitment, career paths, the percentage of women in positions of responsibility and poverty, as well as the difference in pensions. The crisis caused by the Coronavirus pandemic has enabled us to shed light on a paradox: women are under-represented in decision-making roles and over-represented on the front line (nurses, cashiers etc).

### According to IMSEE, just 27.9% of business and administrative management roles are occupied by women. How can this situation and these quotas be improved?

We must increase female leadership and have more women on company boards. Diversity gives rise to more choice for decision-making roles. How does this work? To boost momentum, quotas are interesting but in Monaco, because of the size of the country, they are not applicable everywhere, all the time. We need custom-made solutions.

### One development in women's rights is that being head of the household is no longer the sole preserve of men - at least in the case of civil servants and the self-employed...

Female civil servants and women who work for the state and who live in the Principality can now be the head of their household whilst at the same time receiving family allowances. Eligibility for the family allowance has now been extended to include the self-employed. This is a noteworthy development, even if it is not yet applicable in the private sector.

### As a woman, are you happy about the decriminalisation of abortion? It remains, however, forbidden in the Principality.

As Chief Officer for Women's Rights and as a woman, I am, naturally, satisfied by any measures aimed at improving women's rights (including the right to control over one's own body), whilst respecting our values and particularities.

sur-mesure.

du chef de  
s fonction-

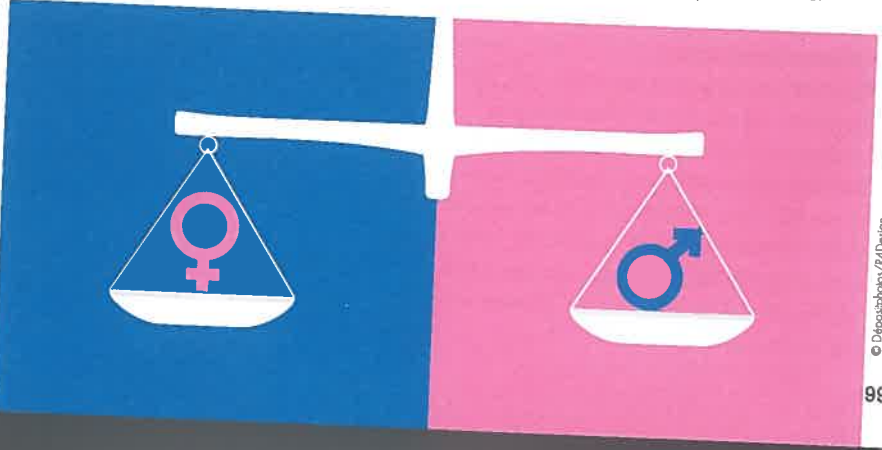
Principauté  
ations fami-  
travailleurs  
l'heure, elle

ortement ?

mes, je suis  
ute mesure  
de disposer  
efficacité.

### Why does the administration still refer to "Madame le Directeur"? When will job titles be feminised within Monaco?

I would like to be able to move forward on this symbolic question. The custom is that we respect these ranks, which are expressed in the masculine, which actually results in a grammatical error. Women should be at liberty to decide to feminise their job titles if they wish, of course, but we must not put pressure on anyone. Some women believe they will be less respected if they feminise their title. Personally, I have feminised my title. Language gives structure to thought and this says a lot about our society. In the Middle Ages, titles could be expressed in the feminine with no problem. [Ed: noble and religious titles were also widely feminised at that time.]



© Depositphotos/P4Design

## « Le girl power » en marche

**A la tête de plusieurs boutiques de design et décoration, Sabrina Monteleone-Oeino a choisi une force de frappe essentiellement féminine.**



© Yvon Goubault

“Girl power” in action

**At the head of several design and decoration boutiques, Sabrina Monteleone-Oeino has chosen an essentially feminine approach.**

« Je n'ai peur de personne. Pour s'imposer, il faut avoir du caractère »  
 "I'm not afraid of anyone. You have to have character to make your mark"

Petite fille, Sabrina Monteleone-Oeino affichait déjà son caractère indépendant : « J'ai toujours été la cheffe à l'école, celle qui commande », explique cette Monégasque d'origine italienne qui a attrapé le virus de la mode au berceau. Son père, tailleur pour hommes et sa mère, qui concevait des robes de haute couture, lui ont transmis le goût pour les tissus et les tendances. Et la jeune femme a vite ouvert des boutiques de prêt-à-porter et de décoration à Monaco et Miami. L'entrepreneuse s'est rapidement spécialisée dans le design d'intérieur. Sa mission : aménager appartements, chalets ou yachts dans leur intégralité. Cette cheffe d'entreprise est à la tête de six boutiques, de Monaco à Saint-Jean-Cap-Ferrat. Et d'une équipe composée d'architectes, designers, spécialistes de tissus, d'arts de la table, de conseillers en vente et de livreurs. Une équipe essentiellement féminine. « C'est le Girl Power ! Sur 33 personnes, il y a à peine 5 garçons. Mais nous ne faisons pas de discrimination positive », lance, amusée, la dirigeante de 52 ans. Sabrina travaille d'ailleurs avec sa sœur Sophie, qui gère les projets des super yachts (de 60 à 180 m), et ses filles Carla et Manola, designers graphique et intérieur.

### « On peut être féminine et compétente à la fois »

Si la décoration est un métier féminin, il a fallu s'imposer dans un univers très masculin. Auprès de la clientèle aussi bien que sur les chantiers. « 80% de mes clients sont des hommes. C'est souvent l'homme qui choisit dès qu'il y a des montants financiers importants en jeu. Sur les chantiers navals, je suis souvent la seule femme. On me fait bien comprendre que je fais un métier d'homme », constate Sabrina Monteleone-Oeino, qui ne se laisse pas faire. « Je viens toujours avec mes talons, exprès, pour montrer qu'on peut être féminine et compétente à la fois... »

### « Il faut penser à tout »

Cette mère et épouse du designer norvégien coté Espen Oeino a réussi à concilier vie professionnelle et familiale. « Il faut penser à tout. Je suis femme d'entreprise, épouse, gère différentes résidences, j'aime y faire des travaux, recevoir... » Depuis 2018, elle participe à un groupe de discussion d'une trentaine de femmes actives. « A Monaco, il y a des cheffes d'entreprise intelligentes: Gaëlle Tallarida (Monaco Yacht Show), Ornella Barra (Walgreens Boots Alliance), Bettina Ragazzoni (KPMG)... Il est important d'échanger et de s'entraider », souligne la dirigeante de Sabrina Monte-Carlo.

Sabrina Monteleone-Oeino had already revealed her independent character as a little girl: "I was always the boss at school, the one in charge", explains this Monegasque of Italian origin who caught the fashion bug in the cradle. Her father, a men's tailor and her mother, who designed haute couture clothes, gave her a taste for fabrics and trends. And as a young woman she soon opened ready-to-wear and decoration boutiques in Monaco and Miami. Our entrepreneur soon specialised in interior design. Her mission: fitting out apartments, chalets and yachts. This business magnate heads up six boutiques from Monaco to Saint-Jean-Cap-Ferrat. And she has a team composed of architects, designers, specialists in fabric and tableware, sales consultants and delivery personnel. It is an essentially feminine team. "It's girl power! There are barely five boys among the 33 people. But there is no positive discrimination" the 52-year-old managing director says laughingly. Sabrina works with her sister Sophie who manages the super yacht projects (from 60 to 180 m) and her daughters Carla and Manola who are graphic and interior designers.

### "One can be feminine and competent at the same time"

Though decoration is a feminine profession, one still needs to impose oneself in a very much male oriented universe. This is so both with clients and on building sites. "80% of my clients are men. When there are large sums of money involved the man is often the one who makes the choices. I am often the only woman present in the shipyards. They make it clear to me that I'm doing a man's job", says Sabrina Monteleone-Oeino, who doesn't allow herself to be pushed around. "I always attend wearing high heels to show that you can be feminine and competent at the same time..."

### "You have to think of everything"

This mother, the wife of the Norwegian high ranking designer Espen Oeino, has managed to reconcile work and family life. "You have to think of everything. I'm a businesswoman, a wife, I run various residences, I like to refurbish them, to entertain...". She has been participating in a discussion group attended by about 30 working women since 2018. "There are smart entrepreneurs in Monaco: Gaëlle Tallarida (Monaco Yacht Show), Ornella Barra (Walgreens Boots Alliance), Bettina Ragazzoni (KPMG)... It is important for us to exchange ideas and to help each other," the manager of Sabrina Monte-Carlo emphasises



« Ce serait bien qu'il y ait une autre femme ministre... »

### Marie-Pierre Gramaglia détient le record de longévité au gouvernement.



© Direction de la Communication - Monnet Voo

"It would be nice if there was another woman minister..."

### Marie-Pierre Gramaglia holds the record for longevity in government.

« Il ne faut pas sacrifier la vie familiale au profit de la vie professionnelle »  
"Family life must not be sacrificed for professional life"

Le nom de famille Gramaglia n'est pas inconnu à Monaco. Le grand-père maternel de Marie-Pierre Gramaglia était administrateur des biens du Prince et président de la Société des Bains de Mer. Juriste de formation, l'actuelle Conseiller-Ministre de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Urbanisme a d'abord travaillé dans le privé. Après 5 ans dans le notariat en France, elle entre dans la fonction publique, intégrant les directions des affaires juridiques, des finances, de la propriété intellectuelle puis des télécoms. En 2011, le Prince Albert II remanie son gouvernement. Michel Roger annonce à Marie-Pierre Gramaglia sa nomination. « Ce fut une surprise. A tel point que je me suis dit qu'il s'était trompé de poste et que j'étais pressentie aux finances, où j'ai fait quasiment toute ma carrière », se remémore-t-elle, amusée. « Pendant une semaine, je n'ai pas dormi. Je devais réfléchir, évaluer si j'arriverai à concilier vie professionnelle et privée. Pour moi, qui venais de perdre mon mari dans un accident de moto, il était hors de question de sacrifier ma relation avec ma fille de 7 ans », confie la Monégasque, qui a posé ses conditions dès le départ : pas de mondantités le soir. « Ce n'était pas négociable. »

The name Gramaglia is not unknown in Monaco. Marie-Pierre Gramaglia's maternal grandfather was the Administrator of the Prince's Estate and President of the Société des Bains de Mer. Trained as a lawyer, the current Advisor-Minister of Equipment, Environment and Urban Planning first worked in the private sector. After 5 years in a notary's office in France she joined the civil service in the legal, finance, intellectual property and telecom departments. In 2011, Prince Albert II reshuffled his government. Michel Roger announced the appointment of Marie-Pierre Gramaglia. "It was a surprise. So much so that I thought he had made a mistake and that I was approached for the finance department, where I had spent most of my career," she recalls, amused. "I didn't sleep for a week. I had to think about it, to work out whether I could balance my professional life with my private life. I had just lost my husband in a motorcycle accident and there was no question of jeopardising my relationship with my 7-year-old daughter," confides the Monegasque, who set her conditions from the start: no socializing in the evening. "It was non-negotiable."

### "Certains étaient plus machos que d'autres"

Première femme à la tête d'un département très masculin, souvent chapeauté par des ingénieurs, Marie-Pierre Gramaglia a travaillé d'arrache-pied pour être crédible. En interne comme en externe. « Avant d'être nommée Conseiller de Gouvernement, j'étais la seule femme chef de service dans le département. » Ce qui impliquait de s'imposer. Le secret pour s'affirmer ? « Défendre mon point de vue bec et ongles si j'y crois. » Ce fut le cas pour faire aboutir le tunnel Albert II en 2011. « Ce fut ma première grosse décision. Nous étions contraints par les délais\*. J'ai milité pour le faire à ce moment là, avec un surcoût permettant une inversion du tunnel. Ce n'était pas facile, on sortait de la crise de 2008. Je ne me suis pas laissée faire. »

### "Some were more macho than others"

As the first woman to head a very masculine department, often overseen by engineers, Marie-Pierre Gramaglia worked hard to be credible. Both internally and externally. "Before being appointed Government Councillor, I was the only woman head of the department." That meant imposing herself. The secret of how to assert oneself? "To defend my point of view tooth and nail when convinced that I am right" This was the case with the Albert II tunnel in 2011. "That was my first big decision. We were constrained by delays\*. I campaigned to do it at that time, with an additional cost for a tunnel inversion. It wasn't easy, we were just coming out of the 2008 crisis. I didn't let myself be taken advantage of." Ten years later the Minister has become the oldest member of the government and has seen several male advisers go by. "Some more macho than others," she laughs. In ten years her department has become more feminized. Five important departments are headed by women. That is total parity. "It was the will of the Sovereign to have a woman in the government. Since then, many important functions have gone to women, though there is still a long way to go. It would be good to have another woman minister..."

Dix ans plus tard, la ministre est la doyenne du gouvernement et a vu passer plusieurs conseillers hommes. « Certains plus machos que d'autres », indique-t-elle en rigolant. En dix ans, son département s'est féminisé. Cinq belles directions sont chapeautées par des femmes. Soit la parité totale. « C'était la volonté du Souverain d'avoir une femme au gouvernement. Depuis, beaucoup de fonctions importantes se sont féminisées, même s'il y a beaucoup de chemin à faire. Ce serait bien qu'il y ait une autre femme ministre... »

\*La déclaration d'utilité publique arrivait à terme cette année-là.

\*The declaration of public use expired that year.

« Les quotas ont montré leurs qualités comme leurs dérives »

**La nouvelle présidente de l'Association des Femmes Chefs d'Entreprise de Monaco (AFCEM), Johanna Houdrouge en est intimement convaincue : « Notre génération a son rôle à jouer. »**



*“Quotas have demonstrated their strengths as well as their weaknesses”*

**The new president of the Association of Women Entrepreneurs of Monaco (AFCEM), Johanna Houdrouge is fully convinced: “Our generation has a role to play”.**

« La route est encore longue avant que les mentalités évoluent et que l'on assiste à l'avènement naturel de la femme chef d'entreprise... » souffle Johanna Houdrouge. La vice-présidente de la société d'import-export Mercure International, créée il y a 35 ans à Monaco par son père Adnan Houdrouge, regrette « que l'on soit obligé de poser le cadre réglementaire de la promotion de la femme dans l'entreprise. Mais puisqu'il faut en passer par là, (elle) salue évidemment la résolution du Conseil National... » Et de citer l'exemple français : « Les sorties de grandes écoles, à l'exception des écoles d'ingénieurs, montrent une parfaite égalité d'obtention de diplôme entre l'homme et la femme. Qu'il s'agisse du public et du privé d'ailleurs. Or, combien de femmes siègent dans les comités de direction du CAC 40 ou parmi les directeurs généraux des services dans les collectivités territoriales ? » Sur le plafond de verre que connaissent souvent les femmes, cette avocate, mère de deux enfants, se montre implacable. « Le plafond de verre pour une question de sexe, voire d'origine sociale (et non de compétences), n'est absolument pas concevable. »

**« Je rêve de méritocratie »**

A titre personnel, la nouvelle présidente de l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises ne se montre pas pour autant favorable à l'instauration de quotas. « Les quotas ont montré leurs qualités comme leurs dérives, en politique comme dans l'entreprise. Le monde auquel je rêve serait davantage celui de la méritocratie, débarrassé de la question des genres. » Dans la même logique, pour Johanna Houdrouge, certaines problématiques ne sont pas forcément genrées. « La charge mentale n'est pas l'apanage des femmes. Et si dans le couple il y a déséquilibre, la femme et l'homme doivent s'entendre pour retrouver ensemble le point d'équilibre. » La trentenaire ne mâche pas ses mots. Dans le cadre de l'interview, elle s'agace des portraits classiques de femmes dirigeantes. « Quand on dépeint l'homme dans son rôle professionnel, on évoque sa volonté d'entreprendre, sa créativité, son management. Dès qu'il s'agit de la femme, on la positionne dans sa famille et on la renvoie à l'intimité. Et le discours des femmes chefs d'entreprise est d'ailleurs bien rodé : elles parlent de leur qualité de mère, de leurs enfants, jettent un voile pudique sur leur vie de couple et enchaînent sur leur capacité à tout concilier... » Preuve que c'est toute la société qui doit changer de logiciel.

*“There is still a long way to go before attitudes change and we see the natural emergence of the woman entrepreneur,” says Johanna Houdrouge, the vice-president of the import-export company Mercure International, created 35 years ago in Monaco by her father Adnan Houdrouge. She regrets that “we are obliged to set the regulatory framework for the promotion of women in corporate enterprises. But since that is the set out way to go I obviously welcome the resolution of the National Council...”. And to quote the French example: “Graduates from the grandes écoles, with the exception of engineering schools, show that exactly the same amount of men and women obtain a degree. This applies both in the public and private sectors. But how many women sit on the CAC 40 management committees or are among the managing directors of services in regional administrations?”*

**“I dream of a meritocracy”**

*In her personal capacity the new President of the Association of Women Entrepreneurs of Monaco is not in favour of the introduction of quotas “Quotas have shown their strengths as well as their weaknesses, in politics as well as in business. The world I dream of would be more of a meritocracy, free of gender issues.” Using the same logic Johanna Houdrouge thinks that certain issues are not necessarily gender related. “The mental burden is not exclusively a woman's thing. And if a marriage is unbalanced, the woman and the man must look for equilibrium together. The thirty-year-old does not mince her words. In the interview, she shows her annoyance at the clichéd portraits of women leaders. “When we portray men in their professional roles, we evoke their entrepreneurial spirit, their creativity, their management skills. When it comes to women we place them in a family context and refer to them in their private lives. And the rhetoric of women entrepreneurs is well established: they talk of their role as mothers and about their children, and throw a disclaimer over their life as part of a couple, and then go on to talk about their ability to reconcile everything...”. Proof that society as a whole has to change its software.*



Charge mentale :  
« il y a une prise  
de conscience »

**En 2019, Caroline Rougaignon-Vernin est devenue la première femme à présider le Conseil Economique et Social, Environnemental (CESE).**



The mental load:  
“there’s a growing  
awareness”

**In 2019 Caroline Rougaignon-Vernin became the first woman President of the Economic and Social Environment Council (CESE).**

« Il y a 20 ans, si on m'avait dit que je serai un jour Conseillère Nationale ou Présidente du Conseil Economique, Social et Environnemental, ne n'y aurais pas cru », plaisante Caroline Rougaignon-Vernin. Docteur en Pharmacie, titulaire d'un master à l'ESCP, cette quinquagénaire a en effet passé plus de 20 années dans l'industrie pharmaceutique. D'abord à Paris, au groupe pharmaceutique américain Lilly (Prozac). De retour à Monaco en 1995, elle intègre Theramex, l'un des fleurons économiques monégasques que son père a dirigé une trentaine d'années. Avant de créer sa propre société, R&D Pharma, spécialisée en phytothérapie. « Dans l'industrie pharmaceutique, je n'ai jamais ressenti de plafond de verre ni de discrimination. A Monaco, la présidente des Laboratoires Asepta est une femme. Je suis présidente de l'ordre des pharmaciens depuis 2011 et Anne-Marie Campora, qui fut maire de Monaco, l'avait été ! », estime Caroline Rougaignon-Vernin.

**Quotas : « Ce serait un échec »**

Caroline Rougaignon a pris le virage de la vie publique quelques temps après le décès de son époux. Elle accepte le défi de candidater sur la liste Horizon Monaco de Laurent Nouvion en 2013. Jeune élue, elle est aussitôt nommée vice-présidente de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses (CISAD). Minoritaire à l'assemblée, elle n'est pas pour autant favorable à l'instauration de quotas pour les femmes. « On est loin de la parité. Mais je crois à un rééquilibrage naturel et à un changement de culture des jeunes générations. Ce serait un échec d'être obligé d'en arriver là. » En 2019, Caroline Rougaignon-Vernin est devenue la première femme à présider le CESE – qui compte 9 femmes sur 36 membres. « Dans nos réflexions, on considère le bien-être des femmes au travail... D'ailleurs, dès 2012, un vœu relatif à l'application de l'approche intégrée de l'égalité hommes-femmes avait été voté au sein du CESE... Il a été depuis mis en œuvre par le gouvernement. » La pharmacienne est particulièrement sensible à la question de la charge mentale (croquée par la dessinatrice féministe Emma). « Il y a aujourd'hui une nouvelle prise de conscience de la place des femmes dans le foyer et dans notre société. On a mis des mots sur le déséquilibre persistant et le fait que les femmes ont énormément de choses à penser et programmer (travail, mari, enfants, tâches domestiques etc.). Aujourd'hui, le schéma familial a complètement évolué, il y a beaucoup de familles monoparentales et certains hommes expérimentent aussi cette charge mentale. »

*“If they had told me twenty years ago that I would one day be a national adviser or the President of the Economic, Social and Environmental Council I would not have believed it” jokes Caroline Rougaignon-Vernin, Doctor of pharmacy who holds a masters in ESCP. In her fifties, she has in fact spent more than twenty years in the pharmaceutical industry. First in Paris, with the American pharmaceutical group Lilly (Prozac). She returned to Monaco in 1995 and joined Theramex, one of Monaco’s economic jewels that her father had run for thirty years. Before creating his own company, R&D Pharma, specialized in herbal medicine. “I have never had the feeling of a glass ceiling or discrimination in the pharmaceutical industry. In Monaco the President of the Asepta laboratory is a woman. I have been President of the Order of Pharmacists since 2011 and Anne-Marie Campora, who was mayor of Monaco, has also been!”, says Caroline Rougaignon-Vernin, considering.*

**Quotas: “It would be a failure”**

*Caroline Rougaignon took the turn into public life sometime after the death of her husband. She accepted the challenge of applying for Laurent Nouvion’s Horizon Monaco list in 2013. As a young elected representative she was immediately appointed Vice-President of the Commission for Social Interests and Miscellaneous Affairs (CISAD). In the minority in the assembly, she is not at all in favour of the establishment of quotas for women. “We are far from the parity. But I believe in a natural rebalancing and a culture change among the younger generations. It would be a failure to have to come to this.”*  
*In 2019, Caroline Rougaignon-Vernin became the first woman to chair the EESC – which has 9 women out of 36 members. “We reflect on the well-being of women at work... Moreover, in 2012, a wish relating to the application of the integrated approach to gender equality had been voted within the EESC... It has since been implemented by the government. The pharmacist is particularly sensitive to the problem of the mental load (sketched by the feminist designer Emma). “Today there is a new awareness of the place of women in the home and in society. We have given words to the persistent imbalance and the fact that women have a lot of things to think about and plan (work, husband, children, domestic tasks, etc.). The family pattern has completely changed in today’s world, there are a lot of single parent families and some men also experience this mental load.”*

## De Drouot à Monaco

**L'historienne de l'art et gemmologue Chantal Beauvois s'est imposée dans un milieu traditionnellement masculin : les bijoux anciens.**



## From Drouot to Monaco

**Art historian and gemologist Chantal Beauvois has established herself in a traditionally male environment: antique jewelry.**

Dès son enfance, Chantal Beauvois a connu l'ambiance électrique des salles de vente et les cris des aboyeurs. Son grand-père, collectionneur de timbres mais aussi de tapis et meubles anciens, l'emmenait régulièrement assister aux enchères à Nice. Après une double licence en histoire et en histoire de l'art, cette Aixoise est devenue une experte des bijoux anciens (pièces antiques, archéologiques, pierres précieuses...). Un univers traditionnellement masculin. « Quand je suis arrivée à Paris, dans les ventes à Drouot, il n'y avait que deux femmes dans le secteur. Le milieu était très fermé, misogyne. Les hommes défendaient leur pré-carré », se remémore cette experte qui, après avoir monté son cabinet à Aix, a travaillé avec Jacques Tajan, premier commissaire-priseur de France. « A l'époque, peu de femmes travaillaient. Aujourd'hui, le monde a changé. On n'est plus à l'ère des potiches », constate, positive, la gemmologue. Sa philosophie ? « Si on veut, on peut. »

### Trois cabinets, un Hôtel des ventes

A force de travail et de volonté, Chantal Beauvois se fait une place au soleil, avec un cabinet à Aix, à Paris et... à Monaco. En 1992, avec Tajan, elle développe les ventes de bijoux en principauté. « C'était très élégant, les femmes venaient couvertes de bijoux... C'était le Monaco glamour. » Parmi ses faits d'armes, l'experte a participé à la réalisation de vente aux enchères rétrospective Cartier à Genève en 1996, après une dizaine d'expositions préalables organisées à travers le monde. Depuis 2012, elle a lancé avec Franck Baille, son compagnon depuis plus de 30 ans, Hôtel des Ventes Monte-Carlo (HVMC). L'une de ses plus grosses ventes de bijoux ? Un collier de diamants orné de trois saphirs du Cachemire adjugé à 1,85 million d'euros !

Cette mère de famille travaille aujourd'hui également avec ses deux fils qui ont également chopé le virus des bijoux. A 74 ans, elle ne compte pas arrêter en si bon chemin, consciente que la vie lui réserve bien des surprises. En compagnie de Franck Baille, elle a déniché il y a quelques années un carnet de croquis et d'esquisses inédits de Van Gogh dont l'authenticité avait été contestée par le musée d'Amsterdam. L'histoire a fait l'objet du film « Van Gogh - At Eternity's Gate », de Julian Schnabel, avec Willem Dafoe, disponible sur Netflix...

Since her childhood Chantal Beauvois has known the electric atmosphere of auction houses and the cries of barkers. Her grandfather, a collector of stamps and also rugs and antique furniture, took her regularly to Nice to attend auctions. After a double degree in history and art history, this Aixoise became an expert in ancient jewelry (antique, archaeological pieces, precious stones, etc.). A traditionally masculine universe. "When I came to Paris to work in sales at Drouot there were only two women in the sector. The milieu was extremely closed, misogynistic. The men defended their territory", recalls this expert who, after having set up her firm in Aix, worked with Jacques Tajan, France's top auctioneer. "Few women worked at that time". Today, the world has changed. We are no longer in the woman's place in the kitchen age" notes the gemologist positively. Her philosophy? "Where there's a will, there's a way."

### Three firms, one auction house

By dint of hard work and willpower Chantal Beauvois has made her place in the sun, with a practice in Aix, in Paris and... in Monaco. In 1992 together with Tajan, she developed jewelry sales in the Principality. "It was very elegant, the women came covered in jewels... It was glamorous Monaco." Among her armoury of feats, the expert took part in the creation of the Cartier retrospective auction in Geneva in 1996, after organising a dozen or so exhibitions around the world. In 2012, together with Franck Baille, her companion of more than 30 years standing, she launched the Monte-Carlo Hotel Auction (HVMC). One of her biggest jewelry sales? A diamond necklace adorned with three Kashmiri sapphires that sold for 1.85 million euros!

This mother of a family today works with her two sons who have also been bitten by the jewelry bug. She is 74 and has no intention of stopping while the going is so good, and she is aware that life has many surprises in store for her. A few years ago, together with Franck Baille, she unearthed a notebook containing unpublished sketches by Van Gogh, the authenticity of which had been disputed by the Amsterdam museum. The story was the subject of the film "Van Gogh - At Eternity's Gate", by Julian Schnabel, with Willem Dafoe, available on Netflix.



« Je me suis toujours promis de ne jamais dépendre d'un homme »

**Pour Françoise Cristea Flandrin, à la tête de deux agences immobilières portant son nom, l'indépendance financière est essentielle pour les femmes.**



« I always promise myself that I would never be dependent on a man »

**Françoise Cristea Flandrin, who heads two real estate agencies bearing her name, feels that financial independence is essential for women.**

Françoise Cristea Flandrin le reconnaît elle-même : c'est un peu par hasard qu'elle a commencé sa carrière dans l'immobilier. Elle passe sa jeunesse sur le bassin d'Arcachon, et à la suite du décès de son père, propriétaire de casinos, en 1969, elle revient avec sa mère et sa sœur dans le berceau familial, la Principauté de Monaco, et ce dès 1972. Alors que je venais de refuser un poste dans un service contentieux, Monsieur Gilles Faggionato, propriétaire de l'Agence du Midi, m'a embauchée ». D'abord secrétaire, la jeune femme monte vite en grade, et devient négociatrice pour finir Directrice de l'Agence du Midi. En 1992, elle achète, bd des Moulins, l'agence Tolosano, qui devient Cristea Flandrin Immobilier et monte sa première affaire dans un milieu à l'époque très masculin. « Je vais de l'avant », résume sobrement cette femme, attachée à son indépendance. « Ma mère était femme au foyer et je me suis toujours promis de ne jamais dépendre d'un homme. Avoir ses propres sources de revenus est une force vitale » Selon cette cheffe d'entreprise, ce n'est pas un hasard si elle a choisi d'épouser un Britannique : l'égalité des femmes ne crée pas de traumatisme à des hommes habitués à voir régner des femmes d'autant plus que les citoyennes britanniques figurent parmi les premières à avoir demandé et obtenu le droit de vote !. « Lorsque j'ai commencé ma carrière, très peu de femmes travaillaient ou alors à des postes subalternes. Dans une société méditerranéenne comme Monaco, les garçons prenaient ombrage que je m'assume financièrement. »

#### Le management au féminin plébiscité lors de la crise

Si elle n'a pas brûlé son soutien-gorge en mai 1968 et refuse tout militantisme, Françoise Cristea Flandrin est sensible à la cause des femmes. « Il y a quelques années, j'avais été choquée de découvrir dans la constitution monégasque qu'il fallait l'autorisation du mari pour qu'une femme puisse être embauchée ». Françoise Cristea Flandrin défend aussi l'avortement. « C'est un droit, seule la femme peut décider de son corps. » A 71 ans, cette femme d'affaires défend le management féminin : « Selon une étude (portant sur 194 pays), les États ayant une femme à leur tête se sont plus rapidement confinés durant la COVID-19 et ont enregistré deux fois moins de décès en moyenne que ceux ayant un homme chef de gouvernement. » et elle conclut : « Je suis contre les hommes, tout contre (pour paraphraser quelqu'un de célèbre), la seule chose que je leur demande c'est de ne pas décider à ma place. »

Françoise Cristea Flandrin admits that starting her career in real estate was a bit of luck. She spent her youth in the bassin d'Arcachon, after the death of her father, a casino owner, in 1969. She returned with her mother and sister to the Principality of Monaco when her family came from and has been there since 1972. "I had just refused a position in a legal department when Mr. Gilles Faggionato, owner of Agence du Midi, hired me". The young woman started as a secretary and quickly rose to the position of negotiator, and she eventually became the Director of the Agence du Midi. In 1992 she bought Tolosano Agency in the Boulevard des Moulins, which became Cristea Flandrin Immobilier where she set up her first business in a very orientated world. Attached to her independence she soberly sums up: "I'm moving forward. My mother was a housewife and I always promised myself never to be dependent on a man. Having your source of income is vital." According to this business executive no coincidence that she chose to marry a British man: the equality of women does not traumatise men who are used to having women rule, especially as British women were among the first to ask for the right to vote! "When I started my career very few women worked, and if they did, they held junior positions. In a Mediterranean society like Monaco, the boys took umbrage at my taking financial responsibility."

#### Female management in the spotlight during the crisis

Though she didn't burn the bra in May 1968 and is against any form of activism, Françoise Cristea Flandrin is sensitive to women's cause. "A few years ago I was shocked to discover that in the Monegasque constitution a husband's permission is required in order for his wife to be hired." Françoise Cristea Flandrin also defends abortion. "It's a right, only the woman can take decisions about her body." This businesswoman defends female management: "According to a study (covering 194 countries), states headed by a woman were quickly confined during COVID-19 and recorded half as many deaths on average than those with a male at the head of government. I conclude: I am against men, very close against (to paraphrase someone famous), the only thing I ask of them is that they don't decide for me"