



AVIS

N°02/2021

La commission de la femme et la commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation

***Saisine du président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie
relative à l'avant-projet de loi du pays favorisant l'égalité
professionnelle réelle entre les femmes et les hommes,
accompagné de sa délibération d'application***

Présenté par :

**La présidente de la CDF et le
président de la CEETF :**

Mme Jeannette WALEWENE

M. Jean-Louis LAVAL

Le rapporteur :

M. Alain GRABIAS

Dossier suivi par :

Dr. Amélie-Anne FLAGEL, chargée
d'études juridiques, et Candy
SANMOEKRI, cheffe du bureau de la
présidence

Adopté en commissions, le 08/02/2021

Adopté en bureau, le 10/02/2021

Adopté en séance plénière, le 12/02/2021

Conformément aux textes régissant le conseil économique social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie, ce dernier a été saisi par lettre en date du 12 janvier 2021 selon la procédure normale par le président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, d'un avant-projet de loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, *accompagné de sa délibération d'application*.

La commission de la femme ainsi que la commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation, ont été chargées de ce dossier.

Avis n° 02/2021

Conformément à l'article 22-2° de la loi organique modifiée n°99-209, la Nouvelle-Calédonie est compétente en matière de « droit du travail ».

C'est dans ce contexte juridique que s'inscrit l'examen du présent avant-projet de loi du pays.

I – PRÉSENTATION DE LA SAISINE

Le présent projet de loi du pays, accompagné de sa délibération d'application, pose, à la fois, l'amer constat que le monde de l'entreprise ne s'est pas globalement saisi de la problématique de l'égalité femme-homme mais aussi, que les pouvoirs publics ne jettent pas l'éponge sur ce sujet.

Confrontés aux résultats mitigés des 30 dernières années, les rédacteurs et rédactrices du texte ont entendu promouvoir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. A la différence des textes de première génération, la recherche de l'égalité réelle ne tend plus à affirmer une égalité théorique mais à exiger des résultats quantifiables. Tout comme la reconnaissance des droits théoriques, elle se heurte aux pratiques et stéréotypes établis en imposant ce qui peut sembler comme des barrières mais qui constituent, au final, le chemin pour parvenir à une meilleure égalité.

Le terme même d'égalité peut choquer et, il lui est parfois préféré celui d'équité. Pour mémoire, l'égalité est définie¹ comme "état de ce qui est égal, équivalent", l'équité, ou plutôt équivalence, comme "qualité de ce qui est équivalent" c'est à dire "qui équivaut, qui a la même valeur". Aussi, bien que l'égalité soit souvent perçue comme une équivalence stricte de droits et l'équité comme l'application de solutions justes à cas différents, au final l'idée qui s'en dégage est la même: considérer que les personnes de sexe féminin ne soient pas discriminées du simple fait de leur sexe au sein du monde de l'entreprise.

L'intérêt de ce projet de loi du pays est qu'il vise notamment à réprimer le sexisme ordinaire, celui qui ne peut rentrer dans le cadre du harcèlement moral ou sexuel mais nuit pourtant à un environnement de travail sain et équitable pour les femmes.

Le terme sexisme lui-même est souvent galvaudé et peu considéré. Il est apparu à la fin des années 60 aux Etats-Unis, par analogie avec le mot "racisme" et vise à "mettre en évidence le déséquilibre hiérarchique qui existe entre les hommes et

¹ Cf Larousse

les femmes, et qui permet, comme le racisme, de maintenir le pouvoir dans les mains de ceux qui l'ont déjà"² ». Il permettrait "d'insister sur le parallélisme entre les mécanismes de l'oppression raciale et ceux, ignorés ou minimisés, de l'oppression exercées sur les femmes"³.

Tout comme le racisme donc, il est constitué d'une myriade d'actions, certaines flagrantes et réprouvées officiellement, et d'autres beaucoup plus subtiles et souvent dissimulées sous le couvert d'humour ou de préjugés. C'est contre ce sexisme que le présent projet de loi du pays lutte, en cherchant à supprimer les différences de salaire entre hommes et femmes, à faciliter la chute du plafond de verre et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Tel est l'objet de la présente saisine soumise à l'avis du conseil économique, social et environnemental selon la **procédure normale**.

II – OBSERVATIONS ET PROPOSITIONS DES COMMISSIONS

Les commissions ont souhaité aborder le texte selon deux angles principaux. En premier lieu, relever certains points du texte qui paraissent problématiques parce que non adaptés, soit au contexte, soit au tissu économique local et, en second lieu, les réticences idéologiques.

A- Des points de révision adaptationnels

Les associations et les commissaires ont relevé que, bien qu'ils reconnaissent les raisons qui ont poussées les rédacteurs et rédactrices à limiter certaines actions aux entreprises de plus de 50 salariés, le tissu économique calédonien est essentiellement composé de petites et moyennes entreprises (PME).

Observation n°1: les commissions s'interrogent sur la manière de prévoir l'égalité réelle dans les PME calédoniennes.

Il a également été signalé qu'il n'est pas possible de déterminer l'importance que l'évaluation annuelle et son système de points pourra avoir puisque ces derniers seront prévus dans l'arrêté à venir. Les commissaires souhaitent cependant rappeler que si le texte a vocation à suivre le modèle métropolitain, il sera nécessaire de l'adapter, ce dernier visant des entreprises de 250 ou plus salariés.

Observation n°2: ce point devra être soigneusement élaboré par les rédacteurs et rédactrices pour éviter une situation aux antipodes du tissu calédonien.

De même, rien n'est prévu en cas de non dépôt de plan d'action, ce qui nuit considérablement à son efficacité.

Recommandation n°1: les commissions relèvent que sans sanction, il n'y a aucune incitation à adopter un plan d'action.

² Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n° 2015-01, le sexisme dans le monde du travail, entre déni et réalité, publié le 6 mars 2015, p. 15.

³ Id.

Les commissions notent qu'il n'est également pas prévu de mécanismes d'évaluation des objectifs de la loi du pays. Or il s'agit d'un indispensable pour vérifier si l'égalité deviendra une réalité ou non. Il est aussi nécessaire de prévoir ces évaluations afin que de la donnée puisse être produite et apportée en soutien des politiques publiques. Il est plus que nécessaire **qu'une évaluation des politiques publiques soit mise en place.**

Recommandation n°2 : les commissions demandent qu'un mécanisme d'évaluation du projet de loi du pays soit détaillé dans le corps de la loi.

Un autre point a fait l'unanimité auprès de la plupart des auditionnés: la possibilité d'externaliser par un numéro vert le référent en la matière. En effet, aucune solution ne semble suffisante à la fois pour faire l'unanimité auprès de l'employeur comme auprès des salariés, tout en assurant la protection de ce salarié.

Il a également été souligné que le texte continue de faire peser la charge de la preuve sur la victime, ce qui ne va pas dans le sens d'une facilitation du dépôt de plainte par les victimes. A cet égard, les commissions rappellent que la preuve du harcèlement moral et/ou sexuel est déjà une épreuve en soi: en effet, à la différence de la définition métropolitaine, le texte local requiert, en plus d'actions répétées du harcèlement, que la victime fasse la preuve que le comportement reproché avait pour objectif⁴ le harcèlement de la victime. Or, à moins d'un harceleur particulièrement stupide, il est quasiment impossible de prouver cette intention. Raison pour laquelle la définition métropolitaine considère la volonté de harceler ou le fait que le comportement produise les effets du harcèlement.

Recommandation n°3: Les commissions demandent que la DTE amende son texte sur le harcèlement, notamment l'article Lp. 114-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie afin de permettre à cette infraction de pouvoir être portée devant les tribunaux par les victimes.

Les commissions insistent sur l'importance de protéger les salariés qui feraient un dépôt de plainte et signalent à cet égard qu'à ce jour, aucune statistique ne fait apparaître une large proportion de femmes déposant plainte aux fins de "vengeance" à l'encontre d'un employeur. De même que la crainte que des femmes déposent des plaintes pour viol pour se "venger ».

B- Des paradigmes différents

Seul l'avenir pourra dire si les choix définis au sein de ce projet de loi sont judicieux.

Ce que les commissions remarquent cependant, c'est que ce texte fait ressortir deux paradigmes différents. Si l'égalité théorique est globalement acceptée, la mise en pratique reste difficile.

Les entreprises mettent en avant que ce projet impose certaines contraintes administratives supplémentaires.

⁴ Article Lp. 114-1, loi du pays n° 2011-5 du 17 octobre 2011 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail.

Les associations et la DTE, quant à elles, cherchent à obtenir le renversement d'une situation, ce qui peut conduire à des bouleversements conséquents.

En outre, les entreprises font notamment valoir qu'elles n'ont pas à supporter le coût d'une politique familiale quand les associations et la DTE estiment qu'il s'agit d'une politique d'égalité et que les entreprises doivent participer.

Il est exact, et cela a pu être souligné plusieurs fois par le CESE-NC, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a tendance à se reposer sur des membres de la société civile pour assumer des tâches dictées par des politiques publiques, sans pour autant assumer la charge financière de ces dernières. Cela est particulièrement vrai concernant les associations et leur rôle en matière de culture, protection des victimes de violences *etc.*

Cependant, les entreprises ne peuvent pas faire l'économie de se remettre en question sur le sujet. Ainsi qu'il a été souligné, les outils pour promouvoir l'égalité réelle existaient déjà en partie.

Un autre point qui a divisé les auditionnés est la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Des femmes chefs d'entreprises ont regretté que l'orientation vise uniquement la maternité et non la paternité ou la parentalité. Ainsi, il a été rappelé que tant que les hommes ne seront pas considérés comme susceptibles de prendre un congé parental, des préjugés subsisteront sur la "disponibilité" et "l'investissement" des femmes envers leur profession. Il a été entendu que la situation économique ne permet par la mise en place d'un congé parental obligatoire pour les pères. Cela a cependant été regretté car il semble que ce soit un point particulièrement susceptible de rétablir la balance de l'équité entre homme et femme.

Recommandation n°4: A défaut de pouvoir attribuer un congé parental aux deux parents, il est proposé de prévoir que la mère puisse, si elle le désire, partager une partie de son congé avec l'autre parent. Il est en tout cas nécessaire de considérer que les congés pris en matière parental puissent être comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté acquise.

Enfin, il serait nécessaire qu'une politique familiale solide soit mise en place afin de permettre aux femmes une meilleure prise en compte de leur vie familiale : gardes d'enfant notamment, quand les écoles ferment avant même la fin d'une journée de travail classique, crèches d'entreprise, *etc.*

Il a également été abondamment commenté sur la possibilité d'attribuer une heure de travail en moins rémunérée à partir du troisième mois de grossesse. Plusieurs intervenants ont tenu à rappeler que la grossesse n'est pas une pathologie.

Recommandation n° 5 : Considérer cette possibilité à partir du cinquième mois.

Les commissions notent, qu'encore une fois, la situation entre les salariés du privé et du public est dissociée, alors même que les problématiques rencontrées sont les mêmes.

Recommandation n°6 : les commissions insistent sur le fait que la loi soit la même pour les secteurs privés et publics et soit adoptée au même moment.



Les attentes encore existantes concernant le présentisme, particulièrement après la tenue des heures classiques de travail pour prouver son implication, ou la tenue de réunions après les heures de classes etc. La charge des enfants reposant encore majoritairement sur les mères, elles se heurtent à ces pratiques qui pourtant n'ont pas véritablement de justification de productivité. Il appartient donc à la Loi d'aider cette progression.

L'entreprise a incontestablement un rôle à jouer mais on ne peut attendre du domaine privé de régler la situation. C'est une réflexion plus globale qui doit s'engager en parallèle.

III- CONCLUSION DES COMMISSIONS

Les commissions rappellent leurs observations et recommandations :

- **les commissions s'interrogent sur la manière de prévoir l'égalité réelle dans les PME calédoniennes.**
- **Les points d'évaluations devront être soigneusement élaborés par les rédacteurs et rédactrices pour éviter une situation aux antipodes du tissu calédonien.**
- **les commissions relèvent que sans sanction, il n'y a aucune incitation à adopter un plan d'action.**
- **les commissions demandent qu'un mécanisme d'évaluation du projet de loi du pays soit détaillé dans le corps de la loi.**
- **Les commissions demandent que la DTE amende son texte sur le harcèlement, notamment l'article Lp. 114-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie afin de permettre à cette infraction de pouvoir être portée devant les tribunaux par les victimes.**
- **Les commissions insistent sur l'importance de protéger les salariés qui feraient un dépôt de plainte et signalent à cet égard qu'à ce jour, aucune statistique ne fait apparaître une large proportion de femmes déposant plainte aux fins de "vengeance" à l'encontre d'un employeur. De même que la crainte que des femmes déposent des plaintes pour viol pour se "venger ».**
- **A défaut de pouvoir attribuer un congé parental aux deux parents, il est proposé de prévoir que la mère puisse, si elle le désire, partager une partie de son congé avec l'autre parent. Il est en tout cas nécessaire de considérer que les congés pris en matière parental puissent être comptabilisés dans le calcul de l'ancienneté acquise.**

Enfin, il serait nécessaire qu'une politique familiale solide soit mise en place afin de permettre aux femmes une meilleure prise en compte de leur vie familiale : gardes d'enfant notamment, quand les écoles ferment avant même la fin d'une journée de travail classique, crèches d'entreprise, etc.

- **Considérer la possibilité d'attribuer une heure de travail en moins rémunérée à partir du cinquième mois grossesse au lieu du troisième mois.**
- **Les commissions insistent sur le fait que la loi soit la même pour les secteurs privés et publics et soit adoptée au même moment.**

Sous réserve des observations et recommandations formulées précédemment, les commissions émettent un ***avis favorable*** à l'avant-projet de loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, *accompagné de sa délibération d'application*.

LE RAPPORTEUR DE LA CDF



Alain GRABIAS

LA PRESIDENTE DE LA CDF



Jeannette WALEWENE

LE RAPPORTEUR DE LA CEETF



Alain GRABIAS

LE PRESIDENT DE LA CEETF



Jean-Louis LAVAL

Les commissions ont adopté le rapport et le projet d'avis, dans son ensemble, à l'unanimité des membres présents et représentés par 13 voix « POUR ».

IV –CONCLUSION DE L'AVIS N°02/2021

Suite aux observations des commissions et aux débats menés en séance plénière, le CESE-NC émet un **avis favorable** à l'avant-projet de loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, *accompagné de sa délibération d'application*.

L'avis a été adopté à la majorité des membres présents et représentés par **26** voix « **favorable** », et **1** « **réserve** ».

LA SECRETAIRE
DE SEANCE



Jeannette WALEWENE

LE PRESIDENT



Daniel CORNAILLE

Annexe : Rapport n° 02/2021

Le conseil économique, social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie, conformément à l'article 155 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération modifiée n°03/CP du 05 novembre 1999 portant organisation et fonctionnement du conseil économique, social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie,

Vu la délibération n°05-2016 du 28 avril 2016, portant règlement intérieur du conseil économique, social et environnemental de la Nouvelle-Calédonie,

DATES	LES INVITÉS AUDITIONNÉS
19/01/2021	- Monsieur Thierry XOZAME, directrice adjoint du travail et de l'emploi, et madame Aline VULAN, cheffe de section juridique ; - Monsieur Jean-Louis LAVAL, président de l'U2PNC ; - Monsieur Yann LUCIEN, président de la CPME-NC, accompagné de monsieur Baptiste FAURE, secrétaire général; - Madame Catherine WEBHE, directrice du MEDEF-NC.

27/01/2021	- Madame Joane PAIDI chargée de mission à la condition féminine Mission à la condition féminine de la province Sud - Madame Séverine ABDELKADER de l'Association nationale des DRH de Nouvelle-Calédonie, - Madame Valérie ZAOUI, présidente de l'Association des femmes cheffes d'entreprises, - Madame Dominique PIETRI-LEFEIVRE, membre de l'Union des femmes francophones-Nouvelle-Calédonie, - Mesdames Alexandra PIAZZA, trésorière et Cécilia REAL, membre de l'association Notylia.
08/02/2021	Examen & approbation en commission
Ont été sollicité et ont fourni des observations par écrit : - La fédération des fonctionnaires, - Le Sénat coutumier, - Le mouvement de prise de conscience de la femme de la Nouvelle-Calédonie, - La Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie L'ensemble des contributions a apporté un précieux concours aux travaux des commissions dont les conclusions vous sont présentées dans l'avis supra. Par ailleurs, ont été sollicités et n'ont pas produit d'observations écrites ou participé aux réunions d'auditions: - L'UT-CFE-CGC, - La COGETRA, - L'USOENC, - Les services à la condition féminines des provinces Nord et Iles, - Les présidente et présidents des trois assemblées de provinces.	
10/02/2021	BUREAU
12/02/2021	SÉANCE PLÉNIÈRE
5	12

Au titre des commissions du CESE :

Ont participé aux travaux : mesdames Pierrette MERCADAL, Rozanna ROY et Jeannette WALEWENE ; messieurs Hatem BELLAGI, Daniel CORNAILLE, Alain GRABIAS, Miguel HARBULOT, André ITREMA, Jean-Pierre KABAR, Jean-Louis LAVAL, Dominique LEFEIVRE, Dominique MANATE, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

Étaient présents et représentés lors du vote : mesdames Pierrette MERCADAL et Jeannette WALEWENE ; messieurs Hatem BELLAGI, Daniel CORNAILLE, Alain GRABIAS, Miguel HARBULOT, Jean-Pierre KABAR, Jean-Louis LAVAL, Dominique LEFEIVRE, Dominique MANATE (donne procuration à Jean SAUSSAY), Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

Étaient absents lors du vote : mesdames CORNAILLE et ROY ; messieurs André FOREST, Mahé GOWE, André ITREMA et Ariel TUTUGORO.