



CONTRIBUTION n°01/2023 du 15 juin 2023

L'égalité professionnelle hommes-femmes, un enjeu pour la Nouvelle-Calédonie de demain

Les présidentes CEETF et CDF¹ :

Mesdames Corinne QUINTY et Pascale DALY

Le rapporteur et le rapporteur de séance :

Messieurs Jean SAUSSAY et Lionel WORETH

Dossier suivi par :

Mesdames Jade RETALI, chargée d'études, Véronique NICOLI, secrétaire, et Mariette GOYE, aide documentaliste.

¹ commission de l'enseignement, de l'éducation, du travail et de la formation et commission de la femme

Table des matières

PRÉSENTATION	4
OBSERVATIONS ET PROPOSITIONS	6
I- LES STÉRÉOTYPES DE GENRE, AGIR DÈS L'ENFANCE ET À TOUS LES NIVEAUX	7
1) Dans la société en général	7
2) Dans la famille et à l'école	10
3) Dans l'orientation professionnelle, l'enseignement supérieur et la formation	14
II- LA CARRIÈRE DES FEMMES, UN PARCOURS SEMÉ D'EMBÛCHES	17
1) De nombreux freins à lever	17
2) Concilier vie professionnelle et vie personnelle	21
3) Briser le plafond de verre	26
III- REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES EN POLITIQUE, UN MODÈLE SOCIÉTAL	31
1) Un constat mitigé	31
2) Un courage politique attendu	35
3) Les institutions consultatives	37
CONCLUSION DU CESE-NC	40
RAPPORT N°01/2023	47
BIBLIOGRAPHIE	50

CONTRIBUTION N°01/2023

Dans le cadre de la continuité des accords de Matignon²-Oudinot³ et de Nouméa⁴, trois référendums⁵ ont été organisés sur l'accessibilité de la Nouvelle-Calédonie à la pleine souveraineté. Par ailleurs, a eu lieu le vendredi 28 octobre 2022, la 1^{ère} réunion de la convention des partenaires⁶ à la demande de la première ministre Elisabeth BORNE. Cette dernière engage *“le processus de définition d'un projet pour la Nouvelle-Calédonie”* en appuyant *“nos réflexions sur les enseignements de l'expérience au moment où s'ouvre cette période de transition. En conséquence, sur la base des cahiers des charges validés à Nouméa par l'ensemble des forces politiques, nous sommes convenus de lancer l'audit de décolonisation qui évalue l'accompagnement de la Nouvelle-Calédonie par l'État, depuis 1988, au regard du droit international. De la même manière, un bilan de l'accord de Nouméa sur les transferts des compétences par l'État et leur exercice par la Nouvelle-Calédonie et les provinces sera réalisé pour éclairer les travaux de la convention des partenaires. S'agissant de l'organisation des prochains mois, il a été convenu d'élargir le champ des discussions au-delà des seules questions institutionnelles en abordant également les sujets vitaux pour l'avenir des calédoniens au sein des groupes de travail”*⁷.

C'est dans ce contexte institutionnel complexe que le conseil économique, social et environnemental (CESE-NC) décide d'apporter son concours au travers d'une étude portant sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, qu'il considère comme un enjeu pour la Nouvelle-Calédonie de demain.

Le bureau de l'institution, ainsi que les commissions concernées, ont considéré que ce sujet était à la fois transversal, politiquement neutre pour des représentants de la société civile, et surtout, fondamental pour une société plus juste et égalitaire. Ils ont choisi de se cantonner à l'aspect professionnel, car il est symptomatique de la société, mais également parce que le CESE-NC a déjà traité récemment d'autres aspects des inégalités entre hommes et femmes.

² L'accord de Matignon est signé le 26 juin 1988.

³ L'accord de Oudinot est signé en août 1988. Les accords Matignon-Oudinot instaurent la paix civile ainsi que l'organisation institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie. Ils prévoient également un scrutin d'autodétermination organisé dans 10 ans.

⁴ L'accord de Nouméa est signé le 5 mai 1998. Il consolide l'avenir institutionnel du territoire.

⁵ 1^{er} scrutin, le 4 novembre 2018 ; 2^{ème} scrutin le 4 octobre 2020 ; dernier scrutin, le 12 décembre 2021.

⁶ Elle se compose notamment des représentants des institutions de la Nouvelle-Calédonie, les signataires de l'Accord de Nouméa, les représentants au congrès de la Nouvelle-Calédonie, des associations des maires et de la société civile. Pour plus de détail sur les membres ayant participé à la convention des partenaires : cf. Première ministre Elisabeth BORNE, vendredi 28 octobre 2022, *Relevé de conclusions*, Convention des partenaires.

⁷ Discours de la première ministre Elisabeth BORNE depuis Matignon : <https://youtu.be/wVHEMkyV-fw>.



PRÉSENTATION

En 2016, un vœu approfondi avait été rendu sur les violences faites aux femmes⁸, aussi cette problématique ne sera-t-elle pas, ou peu, abordée. De même, sur le sujet de la santé au féminin, l'institution a adopté en 2022 un vœu sur l'endométriose⁹. Dans le cadre d'une demande de la ministre des Outre-mers en 2021¹⁰, l'assemblée avait choisi une contribution plus large, sur le sujet de l'égalité hommes-femmes, qui rappelait notamment les origines du problème et proposait un panorama des divers freins rencontrés. Toutefois, la période ne fût pas favorable à un nombre suffisant d'auditions.

Au contraire, les conseillers remarquent que la présente étude a particulièrement mobilisé les acteurs et actrices, qu'ils soient institutionnels, professionnels ou associatifs, avec 28 invités en 4 réunions, et 6 observations par écrit¹¹. Ils les remercient chaleureusement, d'autant que ceux-ci ont fourni un travail riche et complet, sur la base d'un questionnaire envoyé en amont.

Ainsi, il est constaté que ce thème est, encore aujourd'hui, et malgré des progrès, un vrai sujet pour les Calédoniennes et Calédoniens. En cette période transitoire pour le pays, où son avenir s'écrit, il s'agit de déterminer si la place des femmes sera à la hauteur des attentes de la société, dont le CESE-NC souhaite porter la voix au sein des discussions.

L'article 3 du préambule de la Constitution française pose le principe de l'égalité des droits depuis 1946 : *“La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme”*. La discrimination est une violation des droits de l'homme. Le Conseil de l'Europe définit l'égalité entre hommes et femmes comme *“l'égalité de visibilité, d'autonomie, de responsabilité et de participation des deux sexes à/dans toutes les sphères de la vie publique et privée”*¹².

Pour rappel, l'Etat français est signataire de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), que la Nouvelle-Calédonie doit respecter¹³ et dont l'article 11 dispose que :

“1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier :

a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ;

⁸ Vœu n°01/2016 du 08 décembre 2016, “Combattre les violences faites aux femmes dans les collectivités d'Outre-mer”

⁹ Vœu n°02/2022 du 14 octobre 2022, “Les conséquences sociétales de l'endométriose”

¹⁰ Contribution n°02/2021 du 22 mars 2021, concernant l'égalité entre hommes et femmes en Nouvelle-Calédonie

¹¹ Voir le rapport pour plus de détail

¹² <https://www.coe.int/fr/web/gender-matters/gender-equality-and-gender-mainstreaming>

¹³ Dans le cadre de cette convention, la Nouvelle-Calédonie produit des rapports de mise en oeuvre: https://gouv.nc/sites/default/files/atoms/files/rapport_cedef_2020.pdf

- b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi ;*
- c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente ;*
- d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ;*
- e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ;*
- f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.*

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet :

- a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination des les licenciements fondée sur le statut matrimonial ;*
- b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux ;*
- c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants ;*
- d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif."*

Si de nombreuses avancées ont été réalisées dans le domaine professionnel, les femmes occupant aujourd'hui près d'un emploi sur deux (47%) en Nouvelle-Calédonie et étant plus diplômées que les hommes¹⁴, des inégalités de traitement apparaissent dès la petite enfance et perdurent tout au long de leur vie.

Ainsi, le 5^{ème} rapport sur l'état du sexisme en France¹⁵ indique que les personnes interrogées perçoivent le monde professionnel comme particulièrement sexiste, avec seulement 20 % de la population estimant que les femmes et les hommes y sont égaux en pratique.

Il est constaté par exemple une orientation précoce vers des métiers moins valorisés, des discriminations à l'embauche, des inégalités salariales persistantes, des difficultés pour elles à accéder aux postes à responsabilité, des conditions d'emploi plus précaires, du harcèlement sexuel, des comportements sexistes...

¹⁴ Source: ISEE

¹⁵ Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France, HCE

Pour expliquer cette persistance, il faut revenir aux sources du problème, qui trouvent notamment leurs origines dans les préjugés et stéréotypes véhiculés à tous les niveaux de la société, que ce soit dans les médias, dans la famille ou encore à l'école.

De même, les décideurs étant encore majoritairement des hommes en Nouvelle-Calédonie (à l'instar du gouvernement, avec 1 femme sur 11), tant la volonté politique que l'exemplarité sont encore insuffisants pour influencer sur la société, et a fortiori dans le domaine professionnel.

Dans un premier temps, il s'agira de revenir sur les racines des inégalités, à savoir la société en général, et plus particulièrement l'éducation et l'enseignement. Dans un second temps, seront abordés les nombreux freins rencontrés par les femmes au cours de leur vie professionnelle. Enfin, il conviendra de se pencher sur le problème de la représentativité des femmes en politique.

Tel est l'objet de la présente autosaisine faisant l'objet d'une contribution du conseil économique, social et environnemental.

OBSERVATIONS ET PROPOSITIONS

En propos liminaires, l'institution salue l'adoption par le congrès, à l'unanimité, de la loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, le 04 mai 2023¹⁶. Ce texte est un premier pas très attendu et répond en partie aux attentes de la société sur cette question.

S'agissant de la lutte contre le sexisme, cette loi complète le code du travail en définissant "l'agissement sexiste", met en place un délégué dédié au sein des entreprises de plus de 11 salariés, et octroie à la victime ayant porté plainte un statut protecteur.

Concernant l'égalité professionnelle, dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur devra évaluer annuellement le respect de cette égalité dans son entreprise. En cas de non-respect de cette obligation, il établit un plan d'actions triennal dédié à l'égalité professionnelle. Des sanctions sont prévues.

Enfin, la loi prévoit des dispositions permettant de mieux concilier vie professionnelle et personnelle:

- allongement du congé maternité pour naissance prématurée,
- autorisations d'absence pour préparation à la naissance et à la parentalité, y compris pour le second parent,
- réduction du temps de travail des salariées enceintes de plus de trois mois, d'1 heure par jour,
- extension des négociations de branche et accords professionnels au congé de naissance (limité aux 1000 premiers jours de l'enfant),

¹⁶ Loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

- autorisation d'absence de 3 jours pour effectuer les démarches judiciaires des salariés victimes de violences intrafamiliales ou de faits sexistes.

Toutefois, la grande avancée sociétale de ce texte vient d'un amendement qui visait à la mise en place d'un congé paternité ou du second parent, de 11 jours (ou 14 en cas de naissance multiple). Celui-ci s'ajoute aux 2 jours d'autorisation exceptionnelle d'absence déjà prévus par le code du travail¹⁷. Le CESE-NC avait rendu un avis favorable sur le présent texte en 2021¹⁸.

Malgré ces progrès récents, les attentes restent encore nombreuses, comme l'ont constaté les conseillers au fil de leur étude, et vont bien au-delà du droit du travail, car c'est un véritable changement de paradigme à tous les niveaux qui est nécessaire. Outre le seul domaine de l'entreprise, la société dans son ensemble doit prendre conscience des inégalités. La lutte contre les stéréotypes, qui se retrouvent ensuite sur le marché du travail, doit faire l'objet d'une attention particulière dès la petite enfance et dans tous les domaines.

I- LES STÉRÉOTYPES DE GENRE, AGIR DÈS L'ENFANCE ET À TOUS LES NIVEAUX

“Les stéréotypes de l'homme viril et de la femme féminine sont pulvérisés. Il n'y a plus un modèle obligatoire mais une infinité de modèles possibles.”, Elisabeth BADINTER, 2002

1) Dans la société en général

Les inégalités de genre prennent leur source dans les stéréotypes reproduits à tous les niveaux de la société et qui reposent sur une société patriarcale ancienne de plusieurs millénaires : les femmes seraient ainsi plus fragiles, plus sensibles, plus douces, incapables de contrôler leurs émotions (hystériques ou impactées par leur cycle menstruel), moins ambitieuses, vouées uniquement à la reproduction et aux soins du foyer, des enfants, des malades... Les hommes, eux, doivent également répondre à des impératifs tels que : ne pas pleurer, être forts, courageux, ambitieux, subvenir aux besoins de leur famille, etc. Cela va fortement impacter leur positionnement professionnel respectif, ainsi que celui des employeurs.

Le dernier rapport du Haut conseil à l'égalité (HCE) entre les femmes et les hommes¹⁹ dresse d'ailleurs un constat inquiétant du sexisme en France: *“Alors que les inégalités entre les femmes et les hommes sont très majoritairement reconnues par l'opinion et dans tous les secteurs, cela ne semble pas avoir d'effet concret ou immédiat sur l'évolution de la situation réelle des femmes.*

¹⁷ Article Lp. 242-1 du code du travail

¹⁸ Avis 02/2021 en date du 12/02/202, Saisine du président du gouvernement 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

¹⁹ Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France, HCE

En effet, la restitution du vécu du sexisme par les femmes est particulièrement alarmante, car les violences sexistes et sexuelles sont systémiques et aggravées, ce que les chiffres des études officielles corroborent.

Ce décalage entre conscience et actes explique qu'une très importante majorité des femmes intègre des stratégies de contournement ou d'anticipation des manifestations sexistes, dès le plus jeune âge et tout au long de la vie."

Ainsi, le premier vecteur est la prise de conscience, à tous les niveaux de la société, que ce soit au sein des écoles, entreprises, établissements publics, collectivités, associations, dans les loisirs, les médias etc.

Recommandation n°01: faire apparaître le principe d'égalité des droits entre hommes et femmes dans tous les futurs textes régissant la Nouvelle-Calédonie.

Recommandation n°02:

- **favoriser le partage des pouvoirs et des tâches à tous les niveaux (personnel, professionnel, politique...)** ;
- **accompagner les femmes à prendre la parole, à mener, dès les premiers travaux de groupes en classe, éduquer contre les coupures de paroles des femmes par les hommes (*manterrupting*), contre la propension à "l'étalement masculin" (*manspreading*), contre la tendance des hommes à expliquer aux femmes les sujets, sans penser qu'elles puissent les maîtriser mieux qu'eux (*mansplaining*);**
- **poursuivre les campagnes de reconnaissance des femmes (monde associatif, économique, sportif...);**
- **condamner les réflexions sur la vie personnelle ou l'apparence²⁰ de n'importe quelle élue dans les instances politiques / employée dans une entreprise / élève dans une structure scolaire, etc. ;**
- **réguler les contenus numériques afin d'éviter les stéréotypes, représentations dégradantes et traitements inégaux ou violents des femmes.**

Le CESE-NC a pu constater l'engagement et le travail de terrain fournis au quotidien par les associations concernées par le sujet. Celles-ci contribuent justement à la formation, à l'information et à la sensibilisation pour des campagnes de lutte contre les stéréotypes de genre. Elles se consacrent également à l'autonomisation des femmes et à la lutte contre toutes les formes d'inégalités. Elles ont besoin de l'écoute et du soutien des politiques pour construire avec les décideurs, la société de demain.

Recommandation n°03: encourager le dialogue entre les décideurs et les organismes de défense des droits des femmes, tout en garantissant leurs moyens de fonctionnement.

Certaines entreprises et collectivités se sont déjà engagées dans ce courant, à l'instar de la province Sud, qui a mis en place des référents égalité au regard des politiques publiques sectorielles, afin de développer une culture institutionnelle de l'égalité, au-delà du seul secteur de la condition féminine. De même, en termes de communication, une réflexion sur une charte sans stéréotypes est en cours.

²⁰ Les femmes sont les plus pointées du doigt, ce qui est souvent une méthode de contournement d'un sujet, utilisée pour minimiser leur propos

Cette idée rejoint la désignation d'un délégué à la lutte contre le sexisme dans les entreprises de plus de 11 salariés, qui sera mise en œuvre par la loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes.

L'Etat a également mis en place ces référents égalité, qui veillent à une vision plus égalitaire au niveau professionnel dans ses directions, par exemple pour soutenir les femmes vers des perspectives d'avancement et de promotion (système de mentorat, tutorat, réseautage...). Globalement, cela permet d'assurer une transversalité entre secteurs, et des politiques publiques prenant en compte cet aspect.

Recommandation n°04: mettre en place des référents égalité dans toutes les collectivités et institutions de la Nouvelle-Calédonie, en garantissant leur indépendance dans cette fonction.

Afin de prêter une attention à cette problématique au quotidien, l'AFD²¹ propose que tous les projets soutenus soient étudiés en fonction de la prise en compte de l'égalité femmes/hommes:

- CAD 0²² : le projet ne vise pas l'objectif de l'égalité femmes-hommes,
- CAD 1 : l'égalité femmes-hommes est un objectif important et délibéré du projet,
- CAD 2 : l'égalité femmes-hommes constitue l'objectif principal du projet.

L'agence soutient en outre une stratégie d'analyse des budgets sensible au genre, afin de pouvoir analyser comment les politiques publiques s'engagent en matière d'égalité. Cela implique de tenir compte des besoins différenciés des femmes et des hommes dans la programmation budgétaire et de s'interroger sur l'influence que peut avoir chaque opération sur leur situation respective. La BSG²³ permet de s'interroger sur l'impact d'une politique publique sur les inégalités entre les sexes et de favoriser l'égalité d'accès aux ressources et aux services publics.

Recommandation n°05: conditionner l'utilisation de l'argent public à une contrepartie en termes d'égalité²⁴ et adopter la budgétisation sensible au genre.

Cette question rejoint celle de l'absence d'évaluation des politiques publiques en Nouvelle-Calédonie (cf. la contribution n°02/2023 du 16 juin 2023²⁵). En effet, comment porter un objectif d'égalité des genres sans évaluer les politiques au regard de cette question?

L'exemple de la suppression de la pension de réversion aux ex-conjoints de salariés du secteur privé en est un bon exemple : du fait que peu de pensions de réversion aux conjoints divorcés étaient attribuées, ils ont été rayés des bénéficiaires en 2019.

On peut se demander pourquoi cette possibilité était peu utilisée et avancer que cela venait d'une méconnaissance des droits plutôt que d'une absence de besoin. Il est pourtant nécessaire de s'interroger sur l'impact de cette décision relative à la situation des femmes, ce qu'aurait permis une évaluation de cette politique, d'autant plus avec le filtre du genre.

²¹ Agence française de développement

²² système de notation selon le classement établi par l'OCDE, marqueur genre du Comité d'Aide au Développement (CAD)

²³ Budgétisation sensible au genre

²⁴ "égaconditionnalité"

²⁵ "La mise en œuvre de l'évaluation des politiques publiques pour les institutions de la Nouvelle-Calédonie"

Nombreuses sont les femmes qui s'occupent de la famille et de la maison (dite femmes au foyer) sans aucune reconnaissance ni retraite qui, une fois séparées de leur conjoint et/ou mari, se retrouvent sans ressource une fois celui-ci décédé.

Recommandation n°06: inscrire, dans l'ensemble des politiques publiques, une prise en compte du concept de genres, afin d'étudier leur impact sous ce prisme.

Il conviendrait également de se pencher sur le problème de l'absence de données. Pour exemple, le nombre de pensions alimentaires non versées est inconnu en Nouvelle-Calédonie, alors qu'il est fondamental d'éviter la paupérisation des familles monoparentales et davantage d'inégalités professionnelles (les familles monoparentales étant par exemple plus touchées par le chômage). Dans l'hexagone, ces familles sont très majoritairement supportées par des femmes (82% des cas en 2020²⁶), et depuis 2022, les pensions alimentaires sont versées automatiquement à l'ex-conjoint²⁷. Cela met en lumière le manque de centralisation des données sur l'égalité hommes-femmes sur le territoire, ce qui est un premier frein à la mise en place de politiques publiques efficaces.

Recommandation n°07: mettre en place l'intermédiation financière du versement des pensions alimentaires en Nouvelle-Calédonie.

Toutefois, il ne suffit pas simplement de légiférer, il convient également de mesurer et réajuster en fonction, grâce à des données fiables et récentes. Ainsi, la synthèse de l'ISEE portant sur la pauvreté et les inégalités en 2020 ne mentionne à aucun moment les inégalités de genre, ni la pauvreté sous le prisme des femmes : sont-elles plus touchées par la précarité?

Recommandation n°08: ajouter des données sur le genre parmi celles disponibles (notamment les synthèses et le recensement de l'ISEE) et réactiver l'observatoire de la condition féminine.

La prise de conscience de toute la société est un prérequis et, pour cela, la commande doit être globale. Un des leviers premiers de cette prise de conscience et de la lutte contre les inégalités réside dans l'éducation des enfants.

2) Dans la famille et à l'école

On l'a vu, les stéréotypes se retrouvent à tous les niveaux et demandent une prise de conscience sociétale, ainsi qu'une réelle approche intégrée du genre.

²⁶ "Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses", INSEE

²⁷ Décret n° 2022-259 du 25 février 2022 relatif à la généralisation de l'intermédiation financière du versement des pensions alimentaires

Dans le domaine de l'enseignement, le CESE-NC note que les décideurs entendus étaient particulièrement sensibilisés sur ces sujets et contribuaient depuis quelques années à faire évoluer les mentalités. L'égalité de genre figure dans le projet éducatif calédonien depuis janvier 2016²⁸, afin de sensibiliser les jeunes à ces problématiques, au respect, ainsi qu'à la mixité des filières (leur faire comprendre qu'ils peuvent avoir accès à tous les métiers au-delà des déterminismes sociaux²⁹) :

“L'égalité d'accès et de traitement des élèves, pour les filles comme pour les garçons, signifie que chacun doit pouvoir effectivement accéder à l'instruction. La Nouvelle-Calédonie accorde à ce titre les aides spécifiques nécessaires ; elle lutte contre toutes les formes de discrimination, elle valorise en conséquence la diversité humaine et respecte la singularité des individus et des cultures³⁰”.

En 2021, un des ajouts au projet éducatif calédonien portait sur la lutte contre les stéréotypes. Des exemples et des formations ont été donnés aux enseignants : quand ils constituent les groupes de classe, choisissent les albums jeunesse (héros et héroïnes), les affichages dans la classe, les exemples en histoire, etc., ils doivent désormais y prêter attention. Ils sont également sensibilisés à la répartition de la parole en classe, la tendance “naturelle” étant de laisser parler les garçons davantage. Pour les fêtes des mères et des pères, les enseignants doivent dorénavant ajouter une dimension d'égalité. Il s'agit d'un travail de fond puisqu'il faut agir sur des postures, ce qui est long à changer.

En effet, tout le monde grandit avec des stéréotypes, mais il faut pouvoir les identifier. C'est le premier travail à mener avec les enseignants afin qu'ils soient conscients de leurs propres limites. L'identité sexuée se construit par étapes mais, à partir de 5 ans, les enfants prennent conscience de leur identité biologique, sociale, les rendant plus sensibles aux déterminismes sociaux. Les enseignants peuvent véhiculer et renforcer le sexisme sans le vouloir. Il convient donc de travailler sur les supports pédagogiques, car ceux d'origine ont été pensés par des personnes ayant en tête ces stéréotypes inconscients. Ainsi, le HCE remarquait en 2017³¹ que *“dans les manuels de lecture de CP, les femmes représentent 40 % des personnages et 70 % de ceux qui font la cuisine et le ménage, mais seulement 3 % des personnages occupant un métier scientifique”*.

Recommandation n°09:

- **donner le même référentiel de valeurs (non genrées) aux filles et aux garçons et faire évoluer les images sexuées des métiers et rôles (notamment dans les contenus pédagogiques);**
- **renforcer la formation continue des enseignants ET des personnels sur les représentations stéréotypées;**

²⁸ Délibération n° 106 du 15 janvier 2016 relative à l'avenir de l'école calédonienne

²⁹ Le déterminisme en philosophie et en sociologie est une doctrine qui défend que les actions des hommes sont soumises à des causes extérieures, c'est-à-dire que leurs décisions et actions ne sont pas libres au sens où ils auraient décidé tout seuls à l'aide de leur seule raison.

³⁰ Préambule

³¹ Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité, HCE, 2017

- **faire de l'égalité filles-garçons une connaissance requise pour l'obtention de tous les concours de l'enseignement (enseignants, personnels d'inspection, de direction, conseillers d'orientation, psychologues, conseillers principaux d'éducation...).**

Plus tôt ce message d'égalité est véhiculé, moins il y a de chances que les enfants reproduisent des comportements sexistes. Cependant, le discours tenu à l'école ne peut pas faire sens si les parents ne partagent pas cette réflexion, il faut donc emmener les familles dans l'école.

Ainsi, le conseil des femmes du Pacifique a noué un partenariat avec les associations de parents d'élèves, ce qui permet d'accompagner le discours porté par l'école sur l'égalité. De même, les événements organisés par les mairies ou provinces pour les familles (et ils sont nombreux) devraient se faire le relais de ces messages.

Recommandation n°10: accentuer l'effort de communication pédagogique d'égalité des genres à destination des parents et de leurs groupes d'appartenance (professionnels, sociaux, religieux, etc.).

Les conseillers constatent des efforts certains de la part du gouvernement, de la province Sud ou encore du vice-rectorat/DGE sur le sujet. Ce dernier a mis en place le comité 3E (éducation à l'égalité à l'école), dont le CESE est membre, qui réunit des personnels de l'éducation et de la société civile. De même, des groupes de réflexion sont créés avec les élèves : des ambassadeurs sont formés et mobilisés pour convaincre les élèves d'appliquer le respect de soi et de l'autre. Des temps d'échange sont également organisés avec le monde de l'économie : la SLN³², les clusters maritime et numérique, entre autres, sont membres du comité et promeuvent ces valeurs égalitaires. L'objectif est de montrer aux garçons et filles que tout est possible.

62% des établissements sur les 3 provinces sont engagés dans cette démarche et ont obtenu une distinction. Il y a donc une volonté politique claire sur cette question. Toutefois, il n'existe pas d'évaluation sur ce point dans le premier degré. En revanche, dans le second degré, la réussite aux examens et l'accès des filles à certaines filières sont des indicateurs qui permettent de voir le pourcentage évoluer.

Recommandation n°11: améliorer les données genrées dès le premier degré afin de constater les évolutions sur la question et de réajuster les politiques.

Le climat scolaire dans les établissements de la province Sud est également suivi, et montre par exemple si les agressions envers les jeunes filles sont en hausse ou en baisse. En effet, le harcèlement dont sont plus souvent victimes les filles³³ (venant de garçons comme de filles), y compris sexuel, peut fortement perturber leur scolarité. Les enseignants sont formés à la détection des premiers signaux du harcèlement et, en lien avec les mairies, des formations sont proposées à leurs agents, mais cela semble encore insuffisant.

³² Société Le Nickel

³³ Source: direction de l'éducation et de la réussite, province Sud

Recommandation n°12: renforcer la lutte contre le harcèlement scolaire (travail sur l'empathie, sensibilisation, médiation³⁴...) et le cyberharcèlement, notamment sexuel et sexiste, auprès des élèves comme des parents.

Il a été démontré que l'école est un espace où les inégalités entre filles et garçons se vivent et se renforcent, à l'instar du rapport du HCE³⁵ et des travaux de la géographe Edith MARUEJOULS. Celle-ci a étudié pendant de nombreuses années les cours de récréation et en a déduit que ce "*sont le lieu des premières inégalités, en particulier entre filles et garçons*³⁶". Elle a constaté qu'une partie des garçons occupent l'espace central, généralement pour jouer au foot, tandis que les filles et les garçons s'identifiant moins aux normes de la virilité sont relégués aux abords de la cour : "*10 % des élèves (majoritairement masculins) occupent 80 % des espaces récréatifs*". Au-delà des pratiques d'enseignement, il y a donc matière à s'intéresser aux aménagements sur le modèle du *gender planning*³⁷, car la cour de récréation est le lieu de l'apprentissage de l'organisation et de la négociation dans l'espace public (les mêmes problématiques se retrouvant plus tard, dans la rue par exemple³⁸).

Recommandation n°13: repenser les aménagements dans les établissements scolaires afin d'améliorer la mixité, tout en sensibilisant les personnels et donneurs d'ordre³⁹.

Une autre problématique se pose aux filles/jeunes femmes, celle de la précarité menstruelle. Bien que l'importation des produits d'hygiène féminine aient été exonérés de TGC⁴⁰ en 2021, leur prix reste élevé en magasin. Il semblerait que les absences scolaires dues à cette cause soient de plus en plus fréquentes⁴¹. Si certains établissements en proposent déjà, souvent à l'infirmerie, il s'agit principalement de dépannage, ce qui est largement insuffisant. La province Sud a mené jusqu'au 31 mai 2023, une collecte de dons de protections hygiéniques pour lutter contre la précarité menstruelle.

Recommandation n° 14: mesurer la précarité menstruelle dans les établissements scolaires dès le collège et mettre des protections hygiéniques à disposition gratuitement (distributeurs), avec un stock conséquent.

Enfin, le poids de la contraception est toujours majoritairement porté par les femmes, qui payent les pilules, dont certaines ne sont pas remboursées. **Les conseillers s'interrogent sur le fait que tous les moyens de contraception ne soient pas remboursés dans leur totalité.**

³⁴ GENRE ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT À L'ÉCOLE Les enseignements de trois expérimentations soutenues par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, Aude Kerivel, 2018-Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)

³⁵ *Ibid.*

³⁶ « La mixité, ce n'est pas les filles contre les garçons », La gazette des communes, 01/08/2022

³⁷ Aménagement sensible au genre, mené par de plus en plus de municipalité européenne, à commencer par la ville de Vienne en Autriche

³⁸ Pour aller plus loin sur ce sujet, voir "La ville, les espaces publics... et les femmes", Claire Hancock dans Les Cahiers du Développement Social Urbain 2018/1 (N° 67), pages 11 à 13

³⁹ Ce critère pourrait par exemple apparaître dans l'appel d'offre

⁴⁰ Taxe générale sur la consommation

⁴¹ Source: Notylia

De plus, elles subissent de possibles grossesses, ce qui implique de l'absentéisme (y compris en cas d'IVG⁴²). Pour une étudiante qui garde son enfant, rien n'est mis en place, ni garderie sur place, ni allocations, et les organismes de garde sont loin des unités d'enseignement, avec des horaires non adaptés. En outre, le cas des grossesses précoces est toujours prégnant en Nouvelle-Calédonie, avec 68 mères mineures en 2017⁴³, ce qui représente pour elles un risque social, psychologique, éducatif et familial important.

Recommandation n°15: renforcer l'éducation à la sexualité pour les filles et les garçons dès la fin du primaire.

Malgré les discriminations que subissent les filles dès le plus jeune âge, une plus grande réussite de celles-ci à l'école et aux examens est constatée. Toutefois, cette réussite ne se retrouve pas au niveau de l'orientation, où le poids des stéréotypes rattrape les jeunes filles.

3) Dans l'orientation professionnelle, l'enseignement supérieur et la formation

Ces stéréotypes entraînent très tôt des niveaux d'ambition différenciés. Il semblerait qu'à partir de 7 ans, les filles ont déjà intériorisé des préjugés qui réduisent leur projection de vie⁴⁴. Celles-ci seront plus facilement orientées vers les métiers du *care*⁴⁵, de l'éducation, de l'administration, alors que les garçons seront davantage incités à aller vers les métiers techniques, scientifiques et manuels. Dans certains secteurs réputés particulièrement harcelants ou sexistes, la peur des violences peut également freiner les jeunes filles et leurs parents, alors même qu'elles auraient une appétence pour ceux-ci. Ainsi, l'orientation reste très sexuée en Nouvelle-Calédonie, beaucoup de garçons allant vers les filières scientifiques et numériques, à l'inverse du littéraire et de l'humanisme où les filles sont plus nombreuses à l'université, ce qui aura un impact sur leurs niveaux de rémunération futurs.

Plusieurs projets sont portés par les enseignants et directeurs, à l'instar du projet école-entreprise en province Sud, avec le CIDFE, qui permet de "dégenrer" les professions et d'offrir un panel de professions non genrées. Il s'agit par exemple de donner aux élèves des illustrations de femmes conductrices d'engins miniers, ingénieures, etc... L'école doit lutter contre les stéréotypes véhiculés dans les médias et la société. En effet, si une jeune fille ne voit que des informaticiens hommes, elle va avoir des difficultés à se projeter dans ce métier, par manque d'identification (un garçon aura plus de difficultés à aller vers les métiers de la petite enfance par exemple). De même, l'absence de représentativité des femmes dans les institutions, tout comme dans les instances dirigeantes des sociétés et des administrations, limite les jeunes filles dans leurs ambitions. Il faut avant tout faire comprendre aux élèves qu'ils ont le choix, et ce dès la maternelle.

⁴² Interruption volontaire de grossesse

⁴³ Situation sanitaire en Nouvelle - Calédonie - 2018, DASS

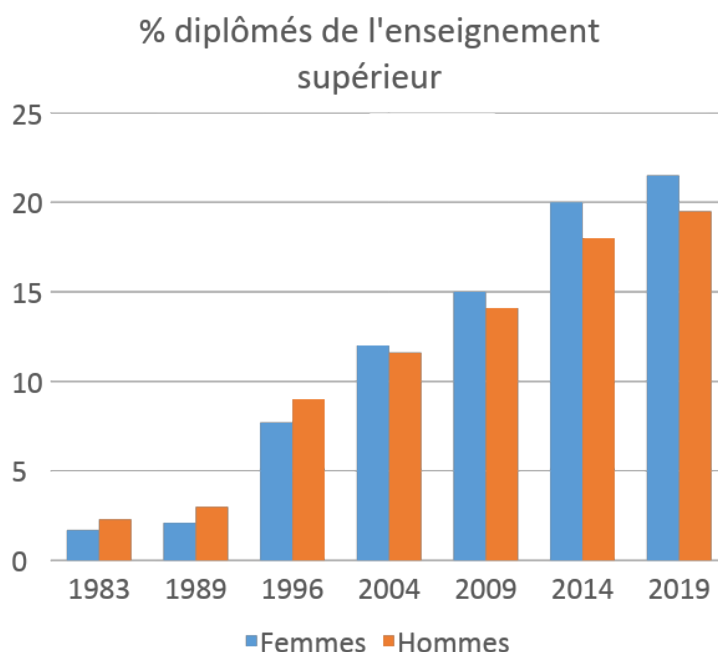
⁴⁴ Source: Centre d'Information - Droits des Femmes et Égalité (CIDFE), province Sud

⁴⁵ Dépendance, garde d'enfants, entretien du domicile, soins...

Recommandation n°16:

- revoir, au moment des orientations scolaires, les référentiels de formation (critères d'accessibilité aux formations et aux perspectives d'évolution professionnelle), en favorisant la mixité des métiers;
- mettre en place un plan d'orientation professionnel dès le collège, permettant de découvrir des métiers « féminin/masculin » lors de stages en entreprises de 3^{ème}, de décloisonner les métiers genrés et d'accompagner les élèves vers ceux qui leur plaisent sans a priori;
- renforcer les interventions sur les stéréotypes de genre dès le collège jusqu'à l'université tout en valorisant la mixité des métiers;
- insister sur les modèles de réussite calédoniens (femmes scientifiques, présidentes...).

L'orientation est d'autant plus importante que la réussite scolaire et universitaire des femmes est meilleure. En théorie, elle devrait leur permettre moins de ségrégation sur le marché du travail. A la session 2020 du baccalauréat, l'écart entre les filles et les garçons est de 14 points (76,8% chez les filles contre 62,5% chez les garçons)⁴⁶. En 25 ans, la part de femmes diplômées de l'enseignement supérieur a été multipliée par 10 (contre 6 pour les hommes), passant de 3,75% en 1989, à 20,11% en 2014 (soit 16 points de plus). Un basculement est observé depuis une dizaine d'années, notamment chez les plus jeunes (15-29 ans) : 1 femme sur 5 est aujourd'hui diplômée de l'enseignement supérieur (20,11%), soit 1,5 point de plus que les hommes (18,79%)⁴⁷.



Source: ISEE-2019

⁴⁶ "Les résultats définitifs de la session 2020 au baccalauréat", vice-rectorat/DGE, n°SEP - 11- 2021

⁴⁷ Rééquilibrage du niveau de diplômes en Nouvelle-Calédonie, Observatoire de la réussite éducative, 2019

En outre, il est intéressant de croiser le genre et la dimension ethnique, car la même tendance apparaît en comparant les niveaux de diplômes dans la communauté kanak. Aujourd'hui, la part de femmes kanak diplômées de l'enseignement supérieur est supérieure à celle des hommes kanak. Toutefois, elles demeurent nettement moins diplômées que les femmes non-kanak et cet écart se creuse d'autant plus que les études se prolongent après le baccalauréat. Pour le bac général, elles sont 11 % contre 17 % pour les femmes non kanak, alors qu'elles ne sont plus que 5 % en 1^{er} cycle universitaire et 2 % en 2nd cycle (contre respectivement 18% et 15% pour les femmes non kanak)⁴⁸.

Recommandation n°17: sensibiliser les femmes sur les conséquences de leur choix de carrière; les encourager à poursuivre des études et à mener des carrières dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes, en garantissant les débouchés.

Au-delà de la formation initiale, fondamentale pour la lutte contre les inégalités qui se retrouveront plus tard dans le monde du travail, la formation professionnelle continue en est également un levier. Comment sont présentées les formations? Comment la communication qui en est faite, déconstruit les stéréotypes? Comment les formateurs eux-mêmes apportent-ils une vigilance afin de ne pas entretenir ces stéréotypes? De même, elle peut servir à former les personnels sur les questions de genre. Toutefois, le catalogue de formation de l'institut de formation à l'administration publique (IFAP), par exemple, ne propose rien sur ce sujet alors qu'il est le principal organisme de formation d'une grande partie des collectivités publiques de Nouvelle-Calédonie. Il semblerait pourtant évident de former *a minima* les managers aux questions de genre.

Enfin, pour les femmes, continuer à se former tout au long de leur carrière peut leur apporter de nouvelles perspectives. Pourtant, elles sont généralement moins disponibles pour la formation, au regard de la charge professionnelle et familiale qu'elles ont déjà à gérer.

Recommandation n°18:

- **former les DRH et le personnel à la lutte contre les stéréotypes de genre, notamment lorsqu'il s'agit de recrutements ou de promotions;**
- **favoriser la parité femmes/hommes dans les postes disponibles en valorisant la formation continue des femmes dans des métiers jusque-là réservés aux hommes et inversement;**
- **encourager la montée en compétences des femmes grâce à la formation continue afin de briser le plafond de verre;**
- **donner de la flexibilité pour leur permettre de se former, les femmes en Nouvelle-Calédonie étant souvent responsables des soins aux enfants et aux membres de leur famille;**
- **réfléchir à un dispositif permettant d'accompagner l'évolution de carrière des parents isolés.**

⁴⁸ *Ibid.*

Le CESE-NC relève que, de l'avis de tous les acteurs interrogés, les difficultés que rencontrent les femmes dans leur vie professionnelle prennent leur source dans l'enfance et se retrouvent à tous les niveaux de la société, aussi la lutte contre les inégalités doit-elle être globale. Pourtant, au niveau du monde du travail, et malgré l'adoption de la loi du pays sur l'égalité professionnelle réelle (secteur privé), des progrès sont encore attendus par les acteurs et actrices.

II- LA CARRIÈRE DES FEMMES, UN PARCOURS SEMÉ D'EMBÛCHES

“La femme serait vraiment l'égale de l'homme le jour où, à un poste important, on désignerait une femme incompétente.”, Françoise GIROUD, 1983

1) De nombreux freins à lever

Dès leur entrée dans la vie active, les femmes sont confrontées à de nombreux freins, à commencer par leur recrutement. Les préjugés sont encore très présents au niveau des recruteurs et des demandeuses d'emploi elles-mêmes. Les femmes sont soupçonnées d'être moins productives, car potentiellement future mère, de ce fait moins investies dans leur travail et hypothétiquement absentes pour des congés maternité, maladies des enfants, etc.... Il leur est encore régulièrement demandé en entretien d'embauche si elles comptent avoir des enfants, malgré le fait que ce soit interdit par la loi. Pourtant, les études récentes ne corroborent pas ces stéréotypes (au contraire, elles accompliraient 10% de tâches en plus au travail⁴⁹), et à titre d'exemple, les responsables des ressources humaines de Prony ressources remarquent⁵⁰ que les salariées sont moins absentes que leurs homologues masculins, malgré de fortes contraintes⁵¹. Ainsi, bien que les femmes soient plus et mieux diplômées que les hommes, et tout aussi efficaces, les employeurs⁵² ont encore tendance à préférer embaucher ces derniers, parfois de manière inconsciente.

Recommandation n°19:

- **sensibiliser les employeurs aux avantages de la parité (campagnes, “délégués sexisme”, syndicats...) et aux biais de genre;**
- **former les recruteurs, publics et privés, sur les personnes en recherche d'emploi par rapport aux interdits sexistes et de genre;**
- **définir une méthodologie de recrutement transparente et équitable, non biaisée par le genre;**
- **préparer les futurs demandeurs d'emploi à leur entrée sur le monde du travail en termes de droits (par exemple, interdiction de discrimination fondée sur le genre), notamment lors de leurs entretiens d'embauche.**

⁴⁹<https://www.weforum.org/agenda/2018/10/women-are-more-productive-than-men-at-work-these-days/>

⁵⁰ Audition du 27/04/2023

⁵¹ Le lieu de travail est isolé et les salariés doivent rester à la base vie plusieurs jours d'affilée, loin de leurs foyers.

⁵² Les employeurs visés dans la présente contribution recouvrent à la fois ceux du secteur privé, public, associatifs...

Outre ce premier frein, les femmes elles-mêmes s'autocensurent lorsqu'il s'agit de postuler sur un poste considéré comme masculin, y compris d'encadrement. La communication peut de ce point de vue être utile, en féminisant les offres d'emploi (recherche conducteur d'engin H/F ou chargé/e de mission...), ce qui a un impact sur la projection des femmes, comme la province Sud ou la ville du Mont-Dore le font⁵³.

Des campagnes de recrutement peuvent également être lancées spécifiquement à destination des femmes. Lors d'une campagne de recrutement en 2021, Prony ressources s'était par exemple fixé une cible de 30% de femmes opérateurs d'engins miniers. Il faut pour cela une volonté de l'employeur, qui doit mettre en place une politique d'embauche plus spécifiquement à destination des femmes.

Recommandation n°20: lancer des campagnes de recrutement spécifiquement à destination des femmes ; féminiser systématiquement les offres d'emploi.

De même, le comité de sélection joue sur les performances du candidat, pour une embauche comme pour un concours ou un examen. Ainsi, une femme reçue par plusieurs hommes sera moins à l'aise qu'un homme, et l'inverse est probablement vrai. Plus le jury est paritaire, plus les résultats représenteront justement les candidats.

Recommandation n°21: pour tous les recrutements, concours, examens, etc., assurer un comité de sélection paritaire.

Là encore, la lutte contre les stéréotypes est fondamentale et le CESE-NC attend beaucoup de la désignation d'un délégué à la lutte contre le sexisme dans les entreprises de plus de 11 salariés, car le sexisme naît souvent de ces préjugés :

“Article Lp. 115-14 : Le délégué à la lutte contre le sexisme au travail met en place au sein de l'entreprise des actions de sensibilisation, d'information et de prévention à destination des salariés et dès lors qu'un besoin s'en fait ressentir. Ces actions doivent être réalisées au minimum deux fois par an.”⁵⁴

De nombreuses idées peuvent être bénéfiques sur ce sujet, à l'instar de Prony ressources qui n'a pas attendu cette loi pour, au titre de la RSE⁵⁵, lancer un questionnaire sur la qualité de vie au travail, afin notamment d'améliorer les conditions de travail des femmes, donner un espace de parole aux salariées à travers un forum dédié (Prony Elles) ou encore valoriser la place de la femme dans son environnement de travail à travers des portraits photos.

Recommandation n°22: afin de lutter contre les stéréotypes,

- **introduire systématiquement des journées de sensibilisation sur les stéréotypes de genre sur le lieu de travail;**
- **former les personnes ressources à repérer et lutter contre le sexisme (instances représentatives du personnel, syndicalistes, DRH, employeurs...), et le “délégué sexisme” à faire de la médiation;**
- **légiférer afin de mettre en place des “délégués sexisme” dans le secteur public;**

⁵³ <https://drhfpnc.gouv.nc/avis-vacances-postes-AVP?filiere=1541864&categorie=A>, le 22/05/2023

⁵⁴ Loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

⁵⁵ “La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) se définit comme la contribution volontaire des entreprises aux enjeux du développement durable, aussi bien dans leurs activités que dans leurs interactions avec leurs parties prenantes. Elle concerne trois domaines : environnemental, social et sociétal.”, Insee

- **instaurer des espaces de paroles pour que chacun s'exprime sur ce sujet.**

Toutefois, l'aide du délégué dans *“une affaire d'harcèlement⁵⁶”* ne sera certainement pas suffisante dès lors que la loi relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail⁵⁷ permet rarement aux victimes d'être entendues. En effet, le CESE-NC (et de nouveau les acteurs lors des présentes auditions) avait déjà soulevé 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 objectif⁵⁸ 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 hexagonale considère la volonté de harceler ou le fait que le comportement produise les effets du harcèlement⁵⁹”*. Au-delà de la loi et étant donné sa complexité actuelle, l'employeur doit en premier lieu protéger l'employé qui signale un agissement (sexisme, harcèlement...), grâce au respect du règlement intérieur.

Recommandation n°23: amender le texte sur le harcèlement, notamment l'article Lp. 114-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, afin de permettre à cette infraction d'être portée devant les tribunaux par les victimes.

Recommandation n°24: rappeler que le règlement intérieur doit prévoir un dispositif légal de sanctions concernant le harcèlement et le sexisme et le faire respecter.

En termes de rémunération, le code du travail dispose que: *“Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes”⁶⁰*. Pourtant, dans les faits, des inégalités de salaires persistent, ce qui montre que la loi ne se suffit pas à elle-même, encore faut-il la faire appliquer. La synthèse annuelle 2021 de l'ISEE sur les salaires montre ainsi que l'écart entre hommes et femmes est toujours plus important dans le secteur public (-15 %) que dans le privé (-12 %)⁶¹, alors même que le premier devrait faire office d'exemple pour le second.

⁵⁶ Article Lp. 115-14

⁵⁷ 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

⁵⁸ Article Lp. 114-1

⁵⁹ Avis n°02/2021 du 12/02/2021, “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”

⁶⁰ Article Lp. 141-1

⁶¹ principalement en raison de la différence de salaires observée parmi les contractuels de la fonction publique selon le genre : contractuels : -13 %; fonctionnaires Nouvelle-Calédonie : - 8 %; fonctionnaires État : -9%

Les raisons de cette persistance sont nombreuses: les filières dites “masculinisées” sont plus rémunératrices que celles dites “féminisées” (voir plus haut), l’avancement différencié (public) ou les promotions (privé) ne profitent pas autant aux femmes qu’aux hommes, les femmes ont plus souvent des arrêts dans leur carrière professionnelle qui nuisent à leur ancienneté, elles subissent davantage le temps partiel⁶²... De plus, la culture dominante d’entreprise et les exigences de performance sont alignées sur un fonctionnement patriarcal, donc moins adapté aux femmes, et à une évaluation de l’efficacité au travail, liée au temps de présence sur le lieu de travail. Ce dernier point peut particulièrement nuire aux femmes qui ont plus souvent la charge de leur famille (voir II, 2), sans que cela entame leur performance dans les faits, simplement elle est moins visible. Il s’agit donc d’une problématique à traiter sous l’angle de l’organisation du travail en général et non celui des femmes en particulier.

Recommandation n°25: mettre en place des politiques de rémunération équitable et transparentes, basées sur les qualifications professionnelles, et fixer un nombre d'années pour atteindre l'égalité salariale. Si l'écart persiste, prévoir des sanctions, y compris pour les collectivités.

Recommandation n°26: supprimer l’impact négatif des congés (maternité et garde d’enfants malade) sur l’évolution de carrière, qui crée des inégalités au moment des retraites.

Recommandation n°27: soutenir les femmes dans leurs choix professionnels, identifier les contraintes rencontrées et les aider à atteindre leurs objectifs.

Le plan d’actions pour l’égalité professionnelle réelle⁶³, inspiré de la législation hexagonale, devrait faire avancer les choses, du moins pour les entreprises de plus de 50 salariés. Toutefois, dans l’hexagone, le code du travail va beaucoup plus loin sur ce point, avec notamment l’index de l’égalité professionnelle⁶⁴. Les entreprises doivent publier sur leur site internet, de manière visible et lisible, la note globale de l’Index de l’égalité femmes-hommes, ainsi que celle obtenue à chacun des indicateurs le composant : écart de rémunération femmes-hommes, écart de répartition des augmentations individuelles, écart de répartition des promotions (uniquement dans les entreprises de plus de 250 salariés), nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité, parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. Cet index sera également utilisé par la fonction publique à partir de 2023. Dans un contexte général de manque de données sur la question, cela paraît pertinent.

Recommandation n°28: mettre en place un index de l’égalité dans les secteurs publics et privés.

Recommandation n°29: adopter un label “égalité”, afin de toucher également les PME et associations employeuses de manière plus incitative.

⁶² 2 femmes sur 10 contre 1 homme sur 10, pour un temps partiel subi dans les deux tiers des cas, source: ISEE 2019

⁶³ Loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 favorisant l’égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, chapitre II

⁶⁴ [Index de l’égalité professionnelle : calcul et questions/réponses - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l’Insertion](#)

Enfin, deux aspects, qui dépassent le monde du travail, pénalisent les femmes : le fait qu'il n'existe pas de statut pour les femmes (ou hommes d'ailleurs) qui s'occupent du foyer, participant pourtant à la carrière de leur conjoint et effectuant un travail réel mais non rémunéré; et l'absence de prise en compte, y compris pour les femmes qui travaillent, du temps qu'elles passent à s'occuper de ce foyer pour leur retraite. Un rééquilibrage doit être accompli au moment de la retraite avec une compensation, car un temps de travail familial est un temps de travail, bien que non perçu comme tel. Par exemple, une femme pourrait bénéficier d'annuité supplémentaire pour ses enfants, au moment de partir à la retraite, dès lors que pour l'heure, c'est encore majoritairement elle qui subit les conséquences de la parentalité sur sa carrière. Cela permettrait un rattrapage, au moins en fin de carrière, en attendant que la société soit mieux équilibrée sur ce point.

Recommandation n°30: créer un statut de conjoint collaborateur ouvrant droit au régime de retraite et réfléchir à la prise en compte du temps de travail familial dans le calcul de la retraite.

Recommandation n°31: favoriser les campagnes publiques, les associations, les réseaux qui autonomisent les femmes en leur donnant les outils, les ressources et les connaissances pour participer à la prise de décision financière au niveau du ménage et de la communauté⁶⁵.

Au-delà des préjugés, l'un des principaux freins identifiés à la carrière des femmes réside dans la difficile adaptation entre vie professionnelle et personnelle. Cela concerne en réalité tous les travailleurs, quel que soit leur sexe et leur situation familiale. Sur ce thème, les idées des acteurs interrogés ont été particulièrement nombreuses, démontrant que le sujet est d'importance pour la société calédonienne.

2) Concilier vie professionnelle et vie personnelle

Là encore, la loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes⁶⁶ propose de réelles avancées sur la question, avec notamment l'allongement du congé de paternité. Pour autant, comme cela a été démontré précédemment, l'un des principaux freins à la carrière des femmes réside dans la difficulté à concilier leur vie personnelle, en particulier familiale, et professionnelle. De manière générale, les jeunes générations sont en attente d'une meilleure conciliation et d'une plus grande flexibilité dans le monde du travail. Les hommes, de plus en plus impliqués dans la parentalité, commencent à se mobiliser sur cette question. Depuis la pandémie mondiale du Covid-19, le monde du travail a dû s'adapter à l'entrée de la sphère professionnelle dans la sphère privée et, suite à cela, a commencé à mettre en place des pratiques dites "*family friendly*"⁶⁷.

⁶⁵ A l'instar du travail mené par le Nouméa women's forum

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ Pratiques en faveur de la famille

Les conseillers souhaitent aller encore plus loin, mais soulignent à nouveau le manque de données, notamment sur : la charge mentale en Nouvelle-Calédonie – d’autant plus que, dans la plupart des ethnies, les femmes s’occupent des anciens et des malades en plus des enfants –; les jours de congés pris pour raisons familiales; les statistiques genrées sur le burn-out⁶⁸...

Recommandation n°32: rassembler des données sur la charge familiale et son impact sur la carrière des hommes et des femmes.

En premier lieu, tant que les pères (ou seconds parents) ne jouiront pas d’un congé aussi long que celui de la mère – et il a été largement démontré que cela était nécessaire tant à l’équilibre de l’enfant (création du lien) que de la mère (soutien) – il sera compliqué de lutter efficacement contre les discriminations. D’une part, la maternité pénalise la carrière des femmes et, d’autre part, plus le lien entre père et enfant sera fort, plus il sera impliqué, et moins il y aura de différences de ce point de vue entre un travailleur et une travailleuse. Depuis le 1^{er} janvier 2021, l’Espagne, à l’instar des pays Nordiques, a aligné la durée du congé paternité sur celle du congé maternité, les deux affichant désormais une durée de 16 semaines, indemnisées à 100% pour les deux conjoints. Cela a un coût dont est consciente l’institution, à l’image de toute grande avancée sociale, mais ce coût peut être compensé par une meilleure participation des femmes au monde du travail et des impacts réduits sur les comptes sociaux (dépressions notamment). Le FMI⁶⁹ estime que l’élimination des disparités femmes-hommes pourrait entraîner une augmentation du PIB de 35% en moyenne⁷⁰.

Recommandation n°33: aligner progressivement le congé de paternité ou du second parent sur la durée du congé maternité.

Recommandation n°34: en attendant, commencer par une possibilité de partage de la durée du congé maternité + paternité entre les deux parents, en fixant un seuil minimum pour la mère et avec des garde-fous solides.

En outre, 17 % des femmes déclarent que la période écoulée entre la naissance et les 2 mois après l’accouchement a été ressentie comme difficile ou très difficile et plus de 10 % des pères présenteraient des symptômes dépressifs dans les 2 mois suivant la naissance de leur enfant⁷¹. Pour mieux accompagner les jeunes parents dans les semaines qui suivent la naissance, un entretien postnatal pourrait être proposé systématiquement. Il serait réalisé par une sage-femme ou un médecin entre la 4^{ème} et la 8^{ème} semaine après l’accouchement, afin de repérer les premiers signes de la dépression du post-partum, d’identifier d’éventuels facteurs de risques qui exposent les parents à cette dépression (isolement, événement stressant...), et d’évaluer les éventuels besoins de la femme ou du couple en termes d’accompagnement.

⁶⁸ “Épuisement physique, émotionnel et mental qui résulte d’un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel” (Ministère du travail): on peut se demander si l’accumulation de la charge mentale et professionnelle ne conduirait pas plus souvent les femmes en situation de burn-out

⁶⁹ Fonds monétaire international

⁷⁰ Voir “*Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence*”, FMI 2018 et [Les bienfaits économiques de l’inclusion des femmes sont même plus élevés qu’on ne le pensait](#)

⁷¹ Source: Réseau périnatal NC

Cet entretien permettrait de prévenir les difficultés liées à la naissance d'un enfant, réduire leur intensité et leurs conséquences (en lien par exemple avec le déroulement de la naissance, l'attachement, l'épuisement parental, la dépression postnatale, la violence envers les enfants, la séparation du couple, etc.).

Recommandation n°35: mettre en place un entretien postnatal obligatoire et remboursé.

De même, les femmes sont celles qui s'arrêtent le plus souvent de travailler après une naissance. Statistiquement, elles ont un salaire inférieur à celui de leur conjoint. Le tarif de la crèche, des repas et des déplacements équivaut parfois au salaire d'un parent. Ainsi, si le couple doit faire le choix de se priver d'un salaire, ce sera généralement celui de la femme. Le coût de la crèche représente en moyenne 80 000 F.CFP par mois mais peut dépasser les 100 000 F.CFP⁷². Cela représente une pause dans la carrière des femmes, soit autant d'années sans cotisation, et sans évolution professionnelle. Parmi les personnes considérées comme inactives en 2020, **21%** sont des femmes qui gardent leurs enfants⁷³. Il conviendrait d'aider davantage les mères à la reprise du travail.

Recommandation n°36: sanctuariser et augmenter les aides existantes pour garde d'enfant, en fonction des revenus.

Recommandation n°37: mettre en place une prime de retour à l'emploi pour les parents au foyer.

De manière plus générale, il n'y a pas assez de crèches en Nouvelle-Calédonie (la grande majorité étant concentrée dans le grand Nouméa, où les places manquent pourtant), et les conseillers attendent beaucoup de la modification du code des impôts intervenue en 2022⁷⁴. Désormais, les entreprises créant une garderie se verraient attribuer un crédit d'impôt équivalent à 50% (au lieu de 25% précédemment) de leur investissement. Elles peuvent également se regrouper afin de mutualiser leurs moyens. Outre l'avantage en termes de proximité du lieu de travail pour les parents (allaitement, transports...), il est possible d'imaginer des horaires aménagés en fonction de celles de l'entreprise, et surtout, le coût restant à charge pour les parents est estimé à 40 000 F.CFP⁷⁵. Toutefois, il n'existe pas de pendant dans le secteur public, et ce malgré un vœu du congrès en ce sens⁷⁶. A noter que dans l'hexagone, l'Etat et les communes sont beaucoup plus interventionnistes en termes d'aides⁷⁷ et de créations de crèches.

⁷² Source: UPPE NC

⁷³ Enquête Forces de travail, 2020, ISEE

⁷⁴ Loi du pays n° 2022-12 du 5 septembre 2022 portant modification de l'article Lp. 37-12 du code des impôts de la Nouvelle-Calédonie et relative au crédit d'impôt accordé au titre des dépenses afférentes aux établissements de garde d'enfants

⁷⁵ Rapport n° 185 du lundi 29 juillet 2022 des commissions de la législation et de la réglementation économique et fiscales, et des droits de la femme et de la famille, Congrès

⁷⁶ Vœu n° 252 du 11 août 2022 sollicitant des collectivités publiques de la Nouvelle-Calédonie la mise en place de structures de garde d'enfants au sein des collectivités et de leurs établissements publics

⁷⁷ Il investit l'équivalent de 15 milliards d'euros par an pour financer une partie du coût de la crèche ou de l'assistante maternelle:

<https://www.challenges.fr/education/creches-soutien-aux-parents-la-petite-enfance-grande-oubliee-de-la-politique-educative-francaise>

Recommandation n°38: mettre en place des structures de garde d'enfants au sein des collectivités publiques de Nouvelle-Calédonie et de leurs établissements publics.

Recommandation n°39: inciter les entreprises à s'emparer du crédit d'impôt accordé au titre des dépenses afférentes aux établissements de garde d'enfants, et les encourager à mutualiser leurs moyens si nécessaire (ex.: une crèche à Ducos ou à Koné pour plusieurs entreprises).

Enfin, la reprise du travail après un congé maternité est un important facteur de stress pour la mère, et si le stress diminue au fil du temps, la fatigue, elle, augmente : 30% des mères se déclarent très fatiguées au moment de la reprise du travail⁷⁸.

Pour les mères faisant le choix de continuer à allaiter, la complexité est encore plus grande, et ce malgré les dispositions existantes⁷⁹. En effet, le code du travail ne donne pas de définition claire quant à la responsabilité de l'entreprise et limite la mise en œuvre effective de l'allaitement au travail. Les conseillers regrettent que la loi du pays récemment adoptée⁸⁰ ne soit pas revenue sur ces points. De plus, un congé spécial pour allaitement pourrait être mis en débat. Dans l'hexagone, celui-ci a existé par le passé et perdure encore dans certaines conventions collectives.

Recommandation n°40: modifier l'encadrement de l'allaitement dans le code du travail, et notamment :

- **déterminer si le temps de pause doit être considéré comme du travail effectif ;**
- **préciser les conditions de rémunération de ce temps ;**
- **définir les obligations de l'employeur en matière de local d'allaitement.**

Recommandation n°41: réfléchir à la mise en place d'un congé spécial pour allaitement.

Au-delà de la petite enfance, les parents rencontrent de nombreuses difficultés en termes de garde : les horaires de l'école n'étant pas adaptés à celles du monde du travail, les enfants devant être gardés lorsqu'ils sont malades, les vacances scolaires et jours fériés étant nombreux... Il est de ce point de vue très compliqué de concilier activité professionnelle et vie de famille, et encore une fois, ce sont le plus souvent les femmes qui pallient cet aspect pour l'instant.

Recommandation n°42:

- **créer, sur les lieux de travail, un comité de conciliation famille-travail;**
- **faciliter l'accès à la garde d'enfant avec un coût moindre et des amplitudes horaires plus grandes ou adaptées à certains secteurs;**
- **généraliser les aides pour les centres de loisirs durant les vacances scolaires et les étendre jusqu'à 12 ans au moins;**
- **favoriser la garde d'enfants en octroyant des « crédits » pour les enfants malades;**

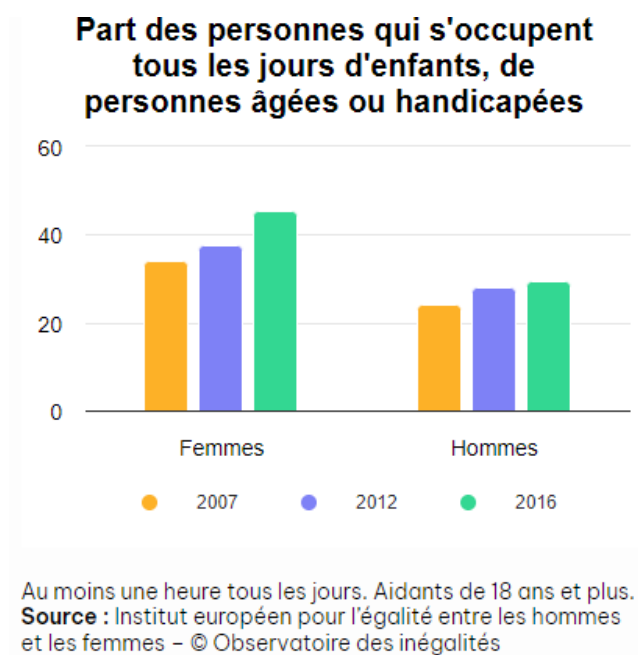
⁷⁸Enquête Nationale périnatale 2021

⁷⁹ Articles Lp. 126-18 et 19 du CTNC

⁸⁰ *Ibid.*

- **permettre une parité père/mère sur les droits à congés pour garde d'enfants;**
- **inciter les employeurs/travailleurs à réfléchir sur un "crédit-vacances" obtenus par cumul d'heures supplémentaires.**

Afin de faciliter la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, avec pour objectif de répartir la charge éducative entre les femmes et les hommes, il serait intéressant de leur offrir la même flexibilité au travail, ces derniers pouvant, tout comme elles, se rendre aux réunions parents-professeurs. Cela implique de rompre avec certaines habitudes héritées du passé, quand c'est possible, tels que les horaires fixes, le présentisme, les réunions en fin de journée (voire le soir)...



Il est également nécessaire de changer de regard, grâce à la lutte contre le sexisme et les stéréotypes (voir plus haut), afin que les travailleurs et travailleuses s'impliquent pleinement dans l'éducation de leurs enfants tout en s'épanouissant au travail, par exemple en ne les pénalisant pas, par des remarques ou des absences de promotions.... L'idée est bien de comprendre qu'un employé équilibré est plus productif et efficace⁸¹, qu'il soit parent ou non, homme ou femme, ce dont les employeurs ont de plus en plus conscience⁸².

Recommandation n°43: améliorer la flexibilité du travail et revoir son organisation en proposant par exemple (tous secteurs confondus), sur demande des employés:

- **la semaine de 4 jours;**
- **des horaires de travail flexibles;**
- **une meilleure adaptation des horaires;**

⁸¹ Voir notamment "Pratiques d'Articulation Travail-Famille: déterminant de l'accroissement de la performance organisationnelle?" A. FARAH et Z. JIBRAIL, Revue internationale des sciences de gestion, 2021

⁸² Ainsi que l'ont confirmées les auditions du MEDEF-NC, de Femmes chef d'entreprise, de PRNC, de Notylia...

- **du télétravail, y compris pour raisons personnelles (telles que garde d'enfants malades, allaitement...);**
- **des réunions en journée plutôt qu'à la fin ou le soir;**
- **la récupération des heures prises pour convenance personnelle;**
- **du temps partiel annualisé pour raisons familiales.**

Pour en revenir plus particulièrement aux femmes, leurs spécificités sont de plus en plus prises en compte. A une époque où l'égalité ne rime plus avec nécessité pour les femmes de s'adapter au monde des hommes, il convient plutôt d'intégrer chacun/chacune selon ses différences. Ainsi, le parlement espagnol a adopté, le 16 février 2023, un congé menstruel pour les femmes souffrant de règles douloureuses ou d'endométriose⁸³. Dès l'été 2023, l'entreprise Carrefour octroiera jusqu'à 12 jours d'absence par an aux employées atteintes d'endométriose. De même, la mairie de Saint-Ouen (Seine-Saint-Denis) expérimente un congé pour règles douloureuses ou endométriose. L'institution salue ces initiatives et encourage le législateur calédonien à s'en emparer⁸⁴.

Recommandation n°44: mettre en place un congé spécial pour règles douloureuses ou endométriose.

Après avoir constaté les inégalités persistantes et expliqué leurs origines, à chercher notamment dans la charge familiale des femmes et les stéréotypes, il s'agit de voir en quoi cela les empêche souvent d'évoluer dans leur carrière, notamment d'accéder aux plus hauts postes.

3) Briser le plafond de verre

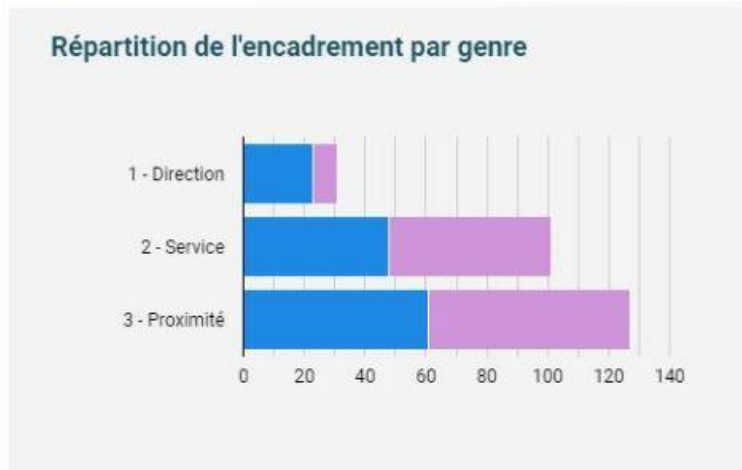
Le "plafond de verre" désigne à l'origine l'ensemble des freins invisibles empêchant les femmes d'accéder à des postes à responsabilités. En effet, et la Nouvelle-Calédonie ne fait pas exception, elles peuvent progresser mais seulement jusqu'à un certain point, en raison des contraintes déjà évoquées. L'exemple de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie est de ce point de vue édifiant : **sur 11 000 agents, 7 000 environ sont des femmes**, mais ce ratio ne se retrouve pas au niveau des managers stratégiques. A titre d'exemple, on compte **23 hommes pour 7 femmes** aux postes de direction, alors même que les chefs de service sont au nombre de 48 hommes et 53 femmes, et les chefs de bureau, 61 hommes pour 66 femmes⁸⁵, chez l'employeur Nouvelle-Calédonie. A la connaissance des conseillers, aucune initiative n'est en cours pour changer cet état de fait au niveau du gouvernement, le prétexte avancé étant qu'il est difficile de recruter aux postes de direction. A noter cependant, qu'une secrétaire générale adjointe vient d'être nommée pour la première fois, au titre de l'administration générale de la Nouvelle-Calédonie.

⁸³ Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo

⁸⁴ Voir sur ce sujet le vœu 02/2022 en date du 14 octobre 2022 "les conséquences sociétales de l'endométriose", CESE-NC

⁸⁵ Audition du membre du gouvernement en charge de la fonction publique.

Si les données manquent encore une fois pour le secteur privé, les témoignages recueillis semblent toutefois corroborer cette barrière invisible.



Source: DRHFPNC

Étant donné le manque apparent de volonté sur ce point, l'assemblée estime urgent d'en passer par la mise en place de quotas. Si ce n'est pas un signe de victoire pour les femmes, il semble pour l'instant qu'il n'y ait pas d'autres alternatives, comme l'indique Christine LAGARDE⁸⁶, présidente de la banque centrale européenne : *"J'ai complètement changé mon approche des quotas. Quand j'ai commencé ma carrière, à la fin des années 1970, j'étais convaincue que les femmes progresseraient et que, sur la base de leurs simples mérites et de leurs valeurs, elles trouveraient leur place et toute leur place"*; qui ajoute finalement que *"Sans quotas, il faudrait 140 ans pour arriver à la parité !"*.

Recommandation n°45: légiférer (secteurs privé et public) en vue, sous peine de sanctions :

- **d'accroître la proportion de femmes occupant des postes de direction par des quotas;**
- **d'accroître la proportion des femmes dans les conseils d'administration par des quotas;**
- **d'obliger les entreprises et administrations à communiquer sur les taux de femmes aux postes les plus élevés et sur la composition des comités de direction;**
- **d'imposer la promotion d'autant de femmes que d'hommes proportionnellement à leur nombre dans l'entreprise/administration.**

Dans la fonction publique hexagonale, depuis 2012⁸⁷, au moins 40% de femmes doivent être nommées à des postes d'encadrement supérieur. Depuis 2017, ceux qui ne respectent pas ces quotas doivent payer des pénalités.

⁸⁶ Audition à l'assemblée nationale du 18 mars 2021, dans le cadre de la mission d'information sur l'égalité économique et professionnelle de la Délégation aux droits des femmes.

⁸⁷ Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique

En 2020, avaient ainsi été sanctionnés Bercy, le ministère des armées, le ministère des affaires étrangères et les services du premier ministre, à hauteur de 1 080 000 € (129, 4 millions de F.CFP)⁸⁸. Si les choses semblent malgré tout évoluer dans le bon sens, cet exemple démontre que la seule législation, même accompagnée de sanctions, ne suffit pas. Sans compter le mauvais exemple donné par ceux-là même qui devraient, justement, être exemplaires, pour emmener le reste de la société à leur suite.

Par ailleurs, pour que ces quotas soient efficaces aux plus hauts postes et que les promotions de femmes soient possibles en interne, encore faut-il disposer d'une parité hommes/femmes suffisante au sein de l'entreprise ou de l'administration. Cette exigence de tendre vers la parité n'est par exemple, pas mentionnée dans les objectifs du plan d'actions pour l'égalité professionnelle réelle⁸⁹, alors même que la mixité est un atout en termes de productivité⁹⁰.

Recommandation n°46: ajouter un objectif de parité dans les plans d'actions pour l'égalité professionnelle réelle et faire en sorte que les bilans sociaux annuels et les NAO⁹¹ soient l'occasion d'évaluer la parité.

Outre les préjugés inconscients déjà traités, formant une barrière involontaire et invisible à l'égalité des sexes, les femmes se heurtent à leur propre censure en termes d'évolution de carrière. Deux "syndromes" sont souvent évoqués :

- le syndrome du diadème, ou de la bonne élève, c'est-à-dire que les femmes s'attendent à ce que bien faire leur travail leur vaille l'attention d'un supérieur qui les couronnera;
- Le syndrome de l'imposteur, qui donne aux femmes le sentiment de ne pas mériter la place qu'elles occupent et les fait douter de leurs compétences.

Afin de lutter contre ces phénomènes, souvent intériorisés depuis la petite enfance (voir le I), il convient donc d'accompagner de façon renforcée la carrière des femmes.

Recommandation n°47:

- **promouvoir le mentorat, les réseaux féminins et les espaces de paroles dédiés aux femmes;**
- **recourir à la discrimination positive (formations, bourses, dispositifs spécifiques...);**
- **identifier les femmes ayant des aptitudes au management, les aider à développer leur potentiel et les préparer à ces postes (rôle des DRH).**

⁸⁸ <https://www.senat.fr/rap/r21-723/r21-723-syn.pdf>

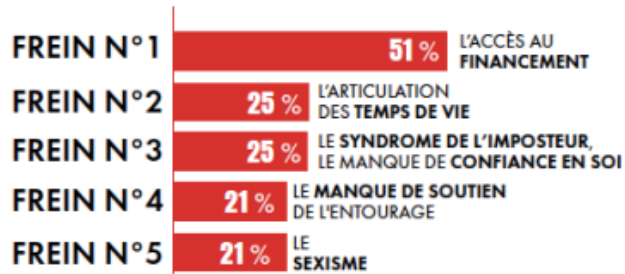
⁸⁹ Loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

⁹⁰ Explorer les liens entre mixité et productivité dans les entreprises, note de synthèse, juin 2021, France Stratégie

⁹¹ Négociations annuelles obligatoires

Pour éviter ce phénomène de plafond de verre, mais également pour s'assurer une plus grande flexibilité⁹², entre autres raisons, de plus en plus de femmes se dirigent vers l'entrepreneuriat. Elles ne sont encore à l'origine que de **30,4 %** des créations d'entreprise⁹³. Afin de comprendre cette différence entre hommes et femmes, l'Adie⁹⁴ a lancé une étude sur les freins à l'entrepreneuriat féminin en 2022⁹⁵:

LES FREINS SPÉCIFIQUES RENCONTRÉS PAR LES CRÉATRICES D'ENTREPRISE



Source: Adie

Aujourd'hui, 48% des entrepreneurs financés par l'Adie sont des femmes, qui a constaté qu'elles démarrent avec plus de difficultés socio-économiques. Il en ressort également qu'elles montent des projets de moindre envergure, principalement dans les secteurs des services et du commerce sédentaire, où elles sont sur-représentées, alors qu'elles sont quasi absentes dans les domaines du bâtiment et des transports, nécessitant davantage de financements.

En effet, il est constaté que les montants des prêts bancaires alloués aux femmes sont inférieurs de **36%** comparativement à ceux accordés aux hommes. Cette disparité s'explique à la fois par une sous-estimation de leurs propres besoins, et par un montant du prêt consenti inférieur à celui demandé. En hexagone, les femmes ont deux fois plus de chances de se voir refuser un prêt que les hommes⁹⁶ et cette difficulté d'accès au financement est également le principal obstacle qu'elles soulignent dans l'étude.

Recommandation n°48: légiférer dans le secteur des banques afin d'imposer une parité en termes de financements d'entreprises et la composition paritaire des comités d'attribution de financement.

⁹² La conciliation vie professionnelle/vie personnelle compte pour 34% de leurs motivations à créer une entreprise.

⁹³ Part de femmes sur l'ensemble des travailleurs indépendants, actifs inscrites au RIDET sous la forme juridique « personnes physiques » au 31/12 2021 selon l'ISEE (2021)

⁹⁴ Association pour le droit à l'initiative économique

⁹⁵ https://downloads.ctfassets.net/ef04tndlnzev/7mjpXJBKnXcxXzItJlhkqd/96e2501285477d665b235a4d5ccff2d9/D_P_Cheffes_dentreprise_Adie_Mai_2022.pdf

⁹⁶ Taux de rejet de prêts : 4,3 % des femmes contre 2,3 % des hommes – Source : OCDE, Commission européenne, 2017, « Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin » .

De plus, **1 femme sur 5** a fait face à du sexisme durant son parcours de création d'entreprise, émanant majoritairement de l'entourage:



Source: Adie

Il convient donc, là encore, de lutter contre l'autocensure, les messages décourageants de l'entourage, les préjugés ou encore le problème de la charge des enfants qui incombe toujours essentiellement aux femmes. Cela peut expliquer qu'elles ont, plus que les hommes, recours à des formations et à l'accompagnement proposés, qui leur permettent notamment de se créer un réseau et de tisser des liens leur ouvrant de nouvelles opportunités. Les parcours proposés par l'Adie sont ainsi généralement très appréciés, de même que le dispositif "entreprendre au féminin" lancé par Initiative NC il y a 3 ans.

Recommandation n°49:

- **renforcer et promouvoir les accompagnements proposés aux femmes entrepreneures;**
- **multiplier les modèles féminins et les témoignages de cheffes d'entreprise auprès des jeunes;**
- **mettre en place une plateforme d'écoute/ un espace de parole sur les difficultés que pourraient rencontrer les femmes chefs d'entreprise;**
- **accompagner le quotidien : aides à la garde, au transport et à l'accompagnement scolaire des enfants, au permis de conduire...**

Enfin, l'entrepreneuriat des femmes pourrait également se développer sur terres coutumières de façon plus importante, sous réserve d'une sécurisation de leurs investissements. Les femmes kanak notamment, sont très actives dans le cadre de l'économie sociale et solidaire. Les conseillers rappellent à ce titre que le CESE-NC avait rendu un avis favorable à l'unanimité⁹⁷ sur la proposition de loi du pays relative à l'économie sociale et solidaire de la Nouvelle-Calédonie⁹⁸, qui ne semble pas avoir avancé à ce jour. La province Sud, quant à elle, a déjà réglementé sur la question⁹⁹ et la province des îles Loyauté avait saisi le CESE-NC à ce sujet¹⁰⁰.

Recommandation n°50: avancer sur la mise en place d'un cadre général relatif à l'économie sociale et solidaire.

⁹⁷ Avis n° 35/2022 du 06 janvier 2023 concernant la proposition de loi du pays relative à l'économie sociale et solidaire.

⁹⁸<https://www.congres.nc/textes/proposition-de-loi-du-pays-relative-au-developpement-de-leconomie-sociale-et-solidaire-en-nouvelle-caledonie-proposition-n110-du-23-09-2022/>

⁹⁹ Délibération n° 99-2022/APS du 5 décembre 2022 portant diverses mesures de soutien au secteur de l'Économie Sociale et Solidaire

¹⁰⁰ Contribution n°01/2021 du CESE sur l'économie sociale et solidaire

Si cela permet aux femmes plus éloignées de l'emploi de participer davantage à la vie économique, elles disent rencontrer d'importantes difficultés pour créer et gérer des entreprises¹⁰¹. La coutume pose par exemple aux cheffes d'entreprises kanak en terre coutumière, des problèmes concernant l'autonomie de gestion et la transmission de leurs biens. Il est urgent de réfléchir aux solutions à adopter pour que la coutume ne soit pas un frein au développement.

Recommandation n°51: réfléchir à la question des droits coutumiers des femmes kanaks pour encourager leur autonomie financière et économique.

L'assemblée a constaté que de nombreux obstacles entravent la carrière des femmes, qui rencontrent particulièrement des difficultés en termes de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. Le plafond de verre, bien qu'invisible, est toujours une réalité. L'entrepreneuriat peut être une solution pour l'éviter et renforcer l'autonomie des femmes, y compris en tribu. Les nombreuses inégalités examinées se reflètent au niveau de la vie politique, à la fois causes et conséquences du manque de parité parmi les décideurs calédoniens.

III- REPRÉSENTATIVITÉ DES FEMMES EN POLITIQUE, UN MODÈLE SOCIÉTAL

“La femme a le droit de monter à l'échafaud; elle doit avoir également celui de monter à la tribune.”, Olympe de GOUGES, 1791

1) Un constat mitigé

D'après Pierre-Christophe PANTZ, auteur d'un article intitulé “Un plafond de verre pour les femmes politiques calédoniennes ?¹⁰²”, *“la faible représentativité des femmes politiques calédoniennes est l'une des conséquences du manque d'égalité professionnelles entre les hommes et les femmes¹⁰³”*. Elle est due notamment au manque de renouvellement de la classe politique calédonienne¹⁰⁴ et à la marginalisation socio-professionnelle des femmes, qui explique en partie leur absence dans les sphères dirigeantes (sociale, politique, économique, etc.). Ainsi, *“À cette marginalisation des femmes dans la structure économique correspond leur place dans les rapports politiques.¹⁰⁵”* A contrario, plus il y aura de femmes à des postes décisionnels, plus leur place évoluera dans le reste de la société.

¹⁰¹ Observations par écrit de l'aire XARACUU

¹⁰² PANTZ, P., 2021, Un plafond de verre pour les femmes politiques calédoniennes ?, in Revue Juridique, Politique, Economique de la Nouvelle-Calédonie n°37, Nouméa

¹⁰³ Audition du 20/04/2023

¹⁰⁴ Voir PANTZ, P., 2021, Entre gérontocratie et marginalisation des jeunes, quelle place pour le renouvellement politique en Nouvelle-Calédonie ? In Cahiers du LARJE n°2021-3, Nouméa: tous les graphiques de cette partie en sont issus

¹⁰⁵ DE GROOTE, J. (1975). « Les rôles politiques des femmes ». Les cahiers du GRIF, n° 6, les femmes et la politique, pp. 23-29.

Recommandation n°52: en sus des préconisations précédentes, revoir plus globalement la gouvernance à tous les niveaux (associations, syndicats, établissements publics, conseils d'administration...), afin que les femmes puissent être mieux représentées.

D'autres causes, déjà évoquées plus haut, se retrouvent à ce niveau : les stéréotypes, la charge du foyer, les carrières ralenties du fait de la maternité par exemple... Ainsi, madame Ithupane TIEOUE, 5^{ème} vice-présidente du congrès, a indiqué lors de son audition au CESE¹⁰⁶, avoir préféré attendre que ses enfants soient suffisamment grands pour entrer en politique, malgré des sollicitations. Dans l'hexagone, près d'1 femme sur 2 (43%) ayant une expérience en politique cite l'inadaptation des horaires et le rythme de vie comme un frein à leur engagement et leur maintien en politique¹⁰⁷. Dans la sphère politique comme dans la sphère professionnelle, une meilleure conciliation est attendue.

Recommandation n°53: à l'instar des parent isolés ou ayant des horaires de travail décalés, prévoir des dispositifs pour les femmes voulant faire de la politique, notamment dans le cadre de la gestion de leur vie familiale (par exemple, avec un système de garde d'enfants la nuit dans les assemblées).

Pour lutter contre ce phénomène historique de manque de représentativité des femmes en politique, la "loi sur la parité"¹⁰⁸ a été promulguée dans l'hexagone le 6 juin 2000, puis étendue à la Nouvelle-Calédonie à partir de 2001. Depuis lors, et malgré une forte progression du nombre de femmes élues, une persistance du plafond de verre est constatée et notamment, l'accès aux places décisionnelles et exécutives.

On dénombre ainsi 2 femmes au sein du XVI^{ème} gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et 1 seule au sein du XVII^{ème} (sur 11). Seules 12 femmes ont occupé une fonction dans l'exécutif calédonien : 10 non-indépendantistes et 2 indépendantistes.

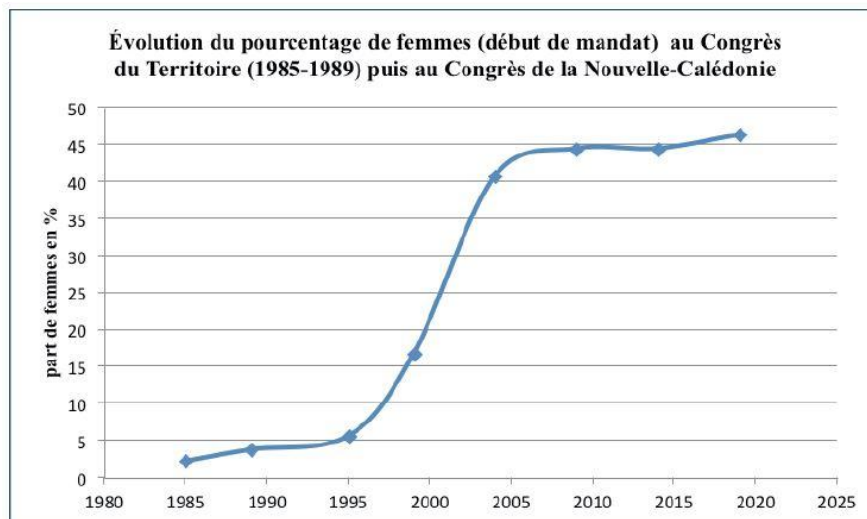
Au niveau de la représentation nationale, il n'y a eu aucune femme commandant (1853-1860), gouverneur (1860-1981), ou haut-commissaire (depuis 1981); 1 seule femme député (Sonia LAGARDE, de 2012 à 2017); aucune femme sénatrice.

Au congrès, où la loi sur la parité s'applique, il y avait 25 femmes sur 54 en 2019, puis 28 en 2023 (51,9%), du fait d'un gouvernement masculin. Avant cette loi, on comptait 9 femmes au congrès en 1999, contre 22 en 2004.

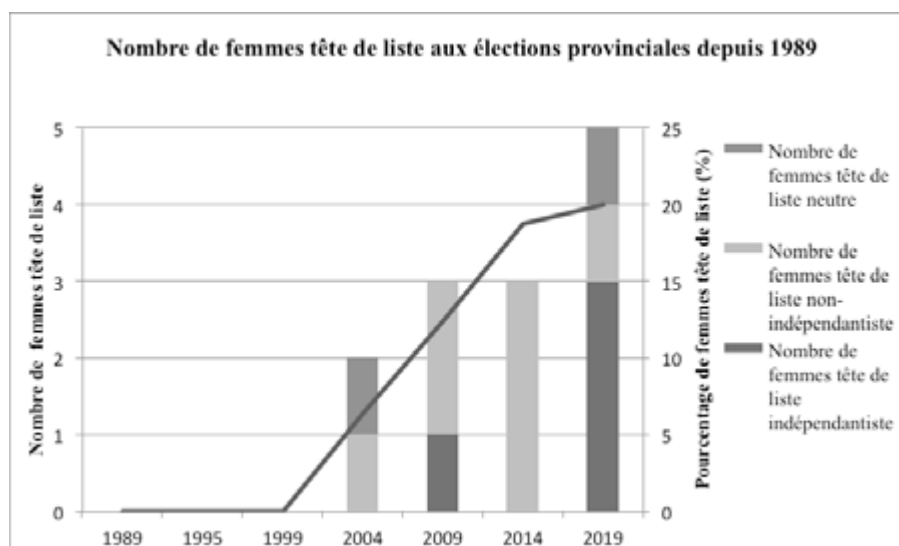
¹⁰⁶ Audition du 13/04/2023

¹⁰⁷ Parité politique : la nécessité d'un acte II, Rapport n°2022-12-12-PAR-54, 12 décembre 2022, HCE

¹⁰⁸ Loi n° 2000-493 du 6 juin 2000 tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives



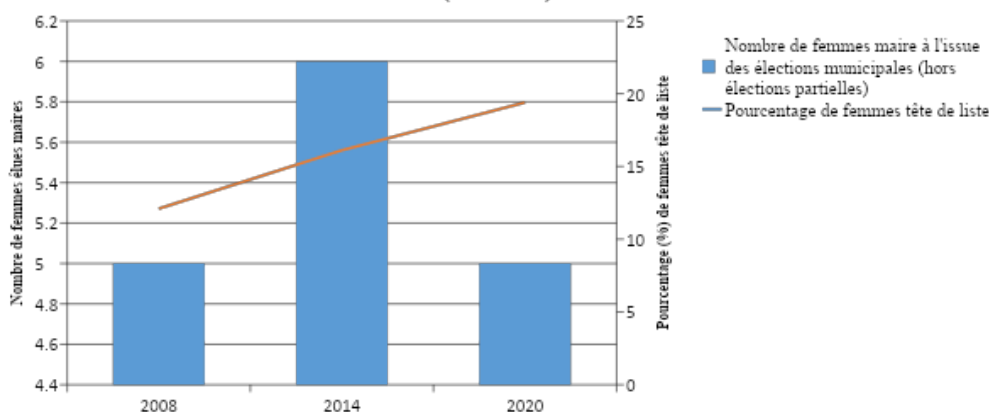
Toutefois, il y a toujours très peu de femmes en tête des listes provinciales et, jusqu'en 1999, les listes comprenaient peu de femmes en position éligible. Elles sont conscientes que cela ne viendra pas d'une nomination de leur parti et doivent alors, si elles souhaitent y accéder, créer leur propre parti ou faire sécession, à l'instar de Sonia BACKES.



Dans les communes, la première femme maire a été élue en 2001, à Farino (G. Creugnet-Arlie). Depuis 2008, il n'y a eu que 5 à 6 femmes maires, sur 33, et depuis 2020, les édiles féminines se trouvent à la tête de Nouméa, Poum, Sarraméa, Maré et Poya. Depuis 2019, "dans les communes de 1000 habitants et plus, les adjoints sont élus au scrutin de liste à la majorité absolue, sans panachage ni vote préférentiel. La liste est composée alternativement d'un candidat de chaque sexe¹⁰⁹", afin d'assurer la parité parmi les adjoints.

¹⁰⁹ Loi n°2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique

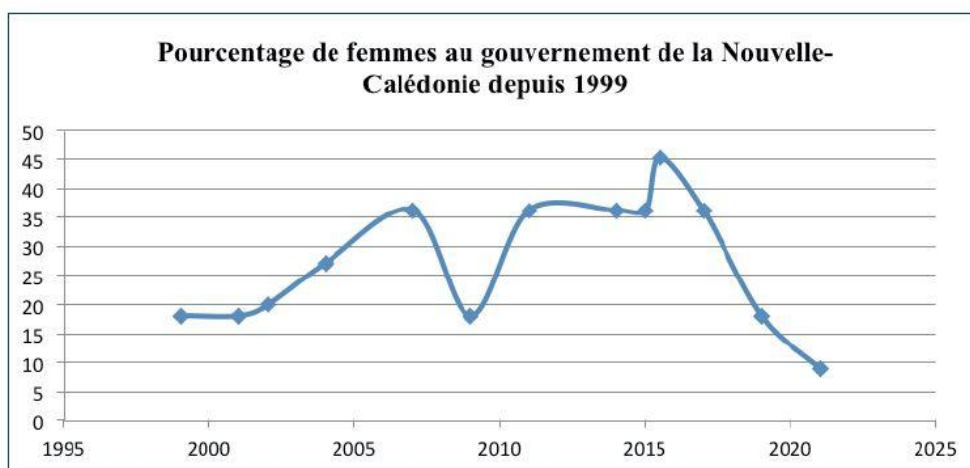
Evolution du nombre de candidates et de femmes élues maires en Nouvelle-Calédonie (2008-2020)



Aucune femme n'a été présidente du congrès, malgré le fait que 70% du bureau du congrès soit aujourd'hui féminin, et qu'elles dirigent 7 commissions intérieures sur 13. Seules 3 femmes ont occupé la fonction de présidente de la commission permanente.

Au niveau provincial, il y a eu 2 présidentes de la province Sud (Cynthia Ligeard, 2012-2014, et Sonia Backès depuis 2019) mais aucune dans les autres provinces, qui comptent néanmoins une vice-présidente en province Nord (Nadeige Faivre) et deux vice-présidentes en province des îles Loyauté (Julienne Lavelloi et Omayra Naisseline).

Au gouvernement, depuis sa création en 1999, seules 2 femmes en ont été présidentes, Marie-Noëlle Thémereau et Cynthia Ligeard, et 2 femmes vice-présidentes, Déwé Gorodé (2001-2009) et Isabelle Champmoreau (depuis 2021). Un faible renouvellement des portefeuilles au profit des femmes est à noter, et elles héritent généralement de secteurs dits "féminins": la culture, l'éducation, la condition féminine, alors que les finances, l'économie ou la mine sont toujours réservés aux hommes.



Les conseillers en concluent que, malgré des progrès, le constat reste mitigé, avec notamment la persistance du plafond de verre en politique qui empêche les femmes d'accéder aux postes décisionnels. De ce fait, les conseillers encouragent à aller plus loin pour laisser aux femmes toute la place qui leur revient dans le monde politique.

2) Un courage politique attendu

Avant la loi sur la parité, les femmes étaient représentées en petit nombre dans les conseils municipaux mais pratiquement absentes des instances décisionnelles (assemblées de province et congrès), et ce malgré des modèles calédoniens telles que la reine HORTENSE, Jeanne TUNICA Y CASAS, ou encore Louise MICHEL. Afin de prendre leur place dans la société, elles ont donc investi le milieu associatif et commencé à défendre leurs droits par ce biais. Ainsi, l'association SOS Violences sexuelles est créée en 1992, et les associations Femmes et violences conjugales et Union des Femmes citoyennes en 1998. Ce mouvement a permis par exemple la création des missions aux droits des femmes dans les trois provinces, d'un secteur de la condition féminine au gouvernement en 2004, suivi d'une direction dédiée et d'un observatoire de la condition féminine (qui n'aura été actif que 4 ans).

Si la loi sur la parité a amélioré les choses, elle a fait débat au sein des partis politiques. L'argument souvent entendu des opposants à la parité était le manque de candidates, mais aussi de formation et de préparation des femmes aux fonctions électives et décisionnelles.

Des formations ont donc été mises en place par le gouvernement et au sein de certains partis. Cependant, encore aujourd'hui, les femmes se font par exemple couper la parole plus fréquemment que leurs homologues masculins lors des débats.

Recommandation n°54: prévoir des formations spécifiquement à destination des élues, afin de renforcer leur leadership et leur capacité à prendre la parole.

Recommandation n°55: former les élus municipaux, des provinces et du congrès aux biais de genre (*maninterrupting, mansplaining, etc.*), afin qu'ils en prennent conscience et recadrent les débats en conséquence.

Toutefois, force est de constater qu'encore aujourd'hui, la très grande majorité des partis politiques calédoniens ont un homme à leur tête. La politologue Regula STAMPFLI explique: *“pourquoi n'y a-t-il pas plus de femmes publiques? A quoi je réponds: mauvaise question! Plus pertinente serait la question: pourquoi y a-t-il tant d'hommes en position de pouvoir? À quoi je répondrais: parce que les hommes ET LES FEMMES font en principe confiance AUX HOMMES plutôt qu'aux femmes dans les affaires publiques”*¹¹⁰. Et d'ajouter que les femmes doivent se masculiniser pour espérer arriver au pouvoir. Cela rejoint la question des stéréotypes et des préjugés déjà largement étudiée.

Recommandation n°56: mettre en place une parité au niveau des postes à responsabilité des partis politiques.

Recommandation n°57: financer les partis politiques selon des critères d'égaconditionnalité¹¹¹.

¹¹⁰ <https://www.letemps.ch/opinions/parole-pouvoir>

¹¹¹ Voir plus haut

Recommandation n°58: promouvoir les modèles de femmes politiques ayant percé le plafond de verre (Marie-Noëlle THEMEREAU, Déwé GORODEY, Sonia LAGARDE, Sonia BACKES...) dès l'école et améliorer la formation sur l'histoire des femmes.

En outre, le monde politique peut être particulièrement cruel, et il est souvent constaté dans la presse ou les réseaux sociaux que les femmes publiques sont tournées en dérision sur leur physique et émotions plutôt que sur leurs propos, nécessitant de leur part un courage d'autant plus grand pour se lancer dans l'arène. Ainsi, en 2018, les femmes politiques interrogées par Amnesty International aux États-Unis et au Royaume-Uni, disaient recevoir un *tweet* insultant toutes les 30 secondes.

Mais le plus fort taux de sexisme, voire de violences, viendrait de leurs collègues élus, à 82% pour les élues des collectivités territoriales hexagonales¹¹². Celles-ci sont 74% à avoir subi du sexisme dans le cadre de leurs fonctions, et 1 élue sur 3 a déjà pensé à abandonner la politique à la suite de comportements sexistes¹¹³. Si encore une fois, les chiffres manquent pour la Nouvelle-Calédonie, on peut aisément imaginer qu'ils seraient proches, voire pires, les mentalités étant plus conservatrices. Il est particulièrement ardu pour une société d'évoluer sur ces questions, dès lors que ceux qui la dirigent sont loin d'être exemplaires.

Recommandation n°59: condamner fermement tout propos sexiste dans l'espace public (médias, hémicycles, avec sanctions dans les règlements intérieurs...).

Recommandation n°60: mettre en place une enquête sur le sexisme dans la politique calédonienne (par exemple au niveau des élus provinciaux) à chaque mandature, afin de constater les évolutions, et la publier.

Recommandation n°61: mieux accompagner les femmes politiques victimes de violences et de sexisme (cellules dédiées au sein des partis par exemple).

Face à ces difficultés persistantes pour les femmes, le CESE-NC estime que la législation ne va pas assez loin, à l'instar du HCE qui constatait en 2020 que "*sans obligations paritaires, le pouvoir reste aux mains des hommes*"¹¹⁴. Il ajoutait en 2022: "*On ne peut pas compter sur l'évolution naturelle de notre société qui reste encore marquée par un sexisme ambiant et une culture masculine dans tous les lieux de pouvoir. Or la politique est le lieu par excellence du pouvoir, et ce n'est que par la loi et son application rigoureuse que l'on pourra rééquilibrer les forces et permettre aux femmes d'exercer à égalité leurs responsabilités politiques*"¹¹⁵, et proposait de nombreuses solutions (voir le rapport).

¹¹² <https://www.elueslocales.fr/enquete-violences-sexistes-en-politique>

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ [Elections municipales et communautaires - Sans obligations paritaires, le pouvoir reste aux mains des hommes](#)

¹¹⁵ Parité politique : la nécessité d'un acte II, Rapport n°2022-12-12-PAR-54, 12 décembre 2022, HCE

Recommandation n°62:

- **imposer la parité sur les listes pour l'élection du gouvernement ;**
- **imposer un tandem paritaire au niveau des exécutifs, avec par exemple une présidente et un premier vice-président (gouvernement, congrès, provinces, etc.), un maire et une première adjointe;**
- **assurer une parité stricte pour les comités des signataires et discussions institutionnelles;**
- **en cas de démission, prévoir que ce ne soit pas le suivant de liste direct mais bien l'homme ou la femme suivante, du même genre que le démissionnaire;**
- **inciter l'Etat à mettre en place en Nouvelle-Calédonie une parité dans les plus hautes fonctions (Haut-commissariat de la République, justice, défense, vice-rectorat...).**

En politique comme ailleurs, un important travail en amont, sur les stéréotypes et le sexisme est à mener. En aval, la législation doit prendre le relais. Toutefois, au-delà des mandats électifs et de l'exécutif, la Nouvelle-Calédonie compte des institutions consultatives particulièrement inégalitaires.

3) Les institutions consultatives

Le conseil économique, social et environnemental est la 4^{ème} institution du pays¹¹⁶ et représente la société civile organisée. Il est saisi sur les projets de textes émanant du congrès, du gouvernement, des provinces ou du sénat coutumier dans le domaine de ses compétences, et peut s'autosaisir (comme c'est le cas ici). Les conseillers sont au nombre de 41, selon la répartition suivante :

- **28 membres** représentant les organisations professionnelles, les syndicats et les associations, désignés dans les provinces à raison de **4 hommes** pour la province des îles Loyauté, **8 hommes** pour la province Nord, **11 hommes** et **5 femmes** pour la province Sud ;
- **2 hommes**, désignés par le sénat coutumier en son sein ;
- **2 hommes**, désignés par le comité consultatif de l'environnement en son sein ;
- **9 personnalités** qualifiées représentatives, désignées par le gouvernement après avis des présidents des assemblées de province, dont **8 hommes** et **1 femme**.

La nouvelle mandature, mise en place en 2021, ne compte donc que **6 femmes** sur **41** (quasiment du seul fait de la province Sud, seul exécutif dirigé par une femme), soit 15%, contre 7 femmes pour la mandature précédente, ce qui a fait fortement réagir la population calédonienne¹¹⁷. 1 seule femme, également vice-présidente de l'institution, siège au sein de son bureau, pour 7 hommes.

¹¹⁶ Loi n° 99-209 organique du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie, article 2

¹¹⁷ Souligné par les médias, mais également par communiqué du parti Génération NC, de l'association Ensemble pour la planète, les réseaux sociaux (exemple: collectif Femmes en colère)...

En revanche, elles sont proportionnellement plus présentes dans les bureaux des commissions, avec 3 commissions présidées par des femmes, 2 femmes vice-présidentes de commission, et 2 rapporteuses (l'une étant rapporteuse de 2 commissions), sur un total de 10 commissions. Ce problème a été quasi-systématiquement abordé par les invités, le sujet s'y prêtant. On peut effectivement se demander ce que cela montre de la société calédonienne.

A noter que le CESE national, composé de 175 membres désignés eux aussi, affiche 46 % de femmes membres, ce qui en fait le lieu de pouvoir le plus féminisé de la République. En effet, l'ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958 portant loi organique relative au conseil économique, social et environnemental, article 7, prévoit: *“Dans tous les cas où une organisation est appelée à désigner plus d'un membre du Conseil économique, social et environnemental, elle procède à ces désignations de telle sorte que l'écart entre le nombre des hommes désignés, d'une part, et des femmes désignées, d'autre part, ne soit pas supérieur à un. La même règle s'applique à la désignation des personnalités qualifiées”*.

En Nouvelle-Calédonie, les provinces établissent la liste des organismes qui, eux, seront appelés à désigner des représentants. De même, le gouvernement collégial se répartit dans les faits, le nombre de personnalités qualifiées à nommer en fonction des forces politiques en présence (par exemple, 2 pour le parti majoritaire, 1 pour chacun des autres).

Ainsi, l'institution avait tenté de se pencher sur ce problème en 2021, en proposant: *“La parité pourrait être assurée par l'obligation, de la part des organisations, de déposer deux candidatures (une femme et un homme) auprès des institutions les ayant désignées (sauf incompatibilité avec leurs statuts, par exemple si l'organisation est une association de femmes), éventuellement en indiquant un ordre. La commission n'a pas trouvé de consensus entre l'obligation ou la suggestion aux institutions de procéder ensuite à des nominations paritaires (pour que l'écart entre le nombre des femmes et le nombre des hommes ne soit pas supérieur à un)”¹¹⁸*, mais avait noté une inquiétude en séance plénière sur le pouvoir de nomination alors donné aux institutions.

Recommandation n°63: mettre en place une règle de parité dans les désignations futures des membres du CESE-NC.

Le sénat coutumier, 3^{ème} institution du pays, est composé de 16 membres désignés par chaque conseil coutumier, selon les usages reconnus par la coutume, à raison de deux représentants par aire coutumière de la Nouvelle-Calédonie. Il est saisi de tout projet de texte relatif à l'identité kanak. Aucun conseil coutumier ne comptant de femme à ce jour, le sénat coutumier est, de fait, composé exclusivement d'hommes. Pour rappel, la charte du peuple kanak indique que *“ La société Kanak est une société patriarcale. Son système social fonctionne à partir d'une transmission des droits, des pouvoirs et des responsabilités, basée sur l'homme.”¹¹⁹*

¹¹⁸ Contribution “Avenir du CESE” du 09 avril 2021

¹¹⁹ Charte du peuple kanak, socle commun des valeurs et principes fondamentaux de la civilisation kanak, 2014 section II, point 56

En 2005, Déwé GORODEY, alors vice-présidente du gouvernement, avait proposé de remplacer la nomination des sénateurs selon les “us et coutumes” par une élection de leur membre: “ *Dire que la femme ne doit pas parler des affaires coutumières parce que ça a toujours été comme ça est une position dangereuse dans la mesure où nous-mêmes ne sommes plus comme avant. Et puis, les conseils des anciens, les conseils de district, les conseils d’aire, le Sénat coutumier lui-même sont des structures qui, pour la plupart, ont été mises en place parce que les politiques ont choisi de prendre en compte la réalité coutumière dans l’accord de Nouméa et avant cela, dans les accords de Matignon, afin qu’il y ait une représentation de la coutume dans les institutions. Elles n’existaient pas auparavant, mais pourtant on est bien dedans ! Si vous campez sur ce genre de position, vous risquez de devenir un Sénat-musée, complètement dépassé.*”¹²⁰

Ces dernières années, certains sénateurs se sont positionnés en faveur de l’ouverture d’une réflexion à ce sujet, voire de la présence des femmes au sein de l’assemblée, tels que le sénateur Hippolyte SINEWAME-HTAMUMU au moment du Nouméa Women's Forum en 2021¹²¹, ou les président et vice-président du sénat lors de leur audition par les conseillers¹²². Ceux-ci ont cependant relevé que cela dépendait avant tout des conseils d’aires, qui eux-mêmes sont désignés par les chefferies, émanations des clans. Ils comptent l’évoquer pendant le “Tour des pirogues¹²³”, destinés à discuter de l’avenir des institutions coutumières. Le conseil des femmes du Pacifique avait également mentionné le “projet des grandes sœurs” mené par le sénat coutumier, avec 2 sièges réservés à leur association pour y participer¹²⁴. Le CESE-NC estime que les femmes kanak ont besoin d’avoir une place clarifiée dans le prochain statut du pays.

A noter qu’il existe bien des femmes cheffes de clans, mais l’aire XARACUU indique que “*la place de la femme est également mineure dans l’organisation sociale coutumière. En effet, le registre des autorités coutumières du conseil coutumier de l’aire Xaracuu, ne compte qu’une femme ayant la qualité de cheffe de clan et une seule femme Présidente du conseil des chefs de clans sur un total de 300 autorités coutumières inscrites tous titres confondus enregistrés à ce jour (chef de clan, chef de tribu, grand chef, président de conseil de chef de clan)*”¹²⁵.

Recommandation n°64: dans les instances coutumières :

- **mener une réflexion avec les autorités coutumières sur la désignation de femmes;**
- **encourager la mise en place de conseil de femmes, afin qu’elles puissent participer à la prise de décisions et donner leur avis sur des sujets qui les intéressent directement.**

¹²⁰ Cité par P. PANTZ in “Un plafond de verre pour les femmes politiques calédoniennes ?”, Revue juridique et économique de Nouvelle-Calédonie, n°37

¹²¹ Ou sur NC 1ère: “Ce n’est pas impossible”,

<https://la1ere.francetvinfo.fr/nouvellecaldonie/senat-coutumier-hippolyte-sinewami-htamumu-s-apprete-passer-flambeau>

¹²² Messieurs Victor GOGNY, président du sénat coutumier et Adrien DIROUA, 1er vice-président, audition du 13/04/2023

¹²³ Les « pirogues » itinérantes sont composées des « émissaires » du Socle (sénateurs, personnels administratifs du Sénat) et vont à la rencontre des chefs et présidents de conseil de districts et de clans pour recueillir leur sentiment.

¹²⁴ Audition du 20/04/2023

¹²⁵ Observations par écrit de l’aire XARACUU

CONCLUSION DU CESE-NC

“L’admission des femmes à l’égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain.”

STENDHAL, 1822

En conclusion, les conseillers et conseillères souhaitent renouveler leurs remerciements envers les actrices et acteurs ayant participé à leurs travaux. Tant la qualité que la quantité de leurs apports ont été fortement appréciés, et ont largement contribué à cette étude, aux côtés des débats et des recherches menées.

Tout cela a permis de mettre à jour des inégalités persistantes, qui apparaissent dès le plus jeune âge, notamment du fait du poids des stéréotypes de genre. Malgré une plus grande réussite des femmes dans les études, y compris supérieures, le marché de l’emploi ne reflète pas cette progression.

Les hommes sont toujours mieux payés à poste égal, ou dans des filières plus rémunératrices, plus souvent promus... Les femmes font face à de nombreux freins, dont le principal réside, **encore en 2023**, dans la maternité et parfois même, l’éventualité de la maternité. L’enjeu est donc de mieux partager la charge éducative entre les hommes et les femmes afin que cette question n’en soit plus une, à défaut de ne pouvoir partager celle de la maternité. Le plafond de verre est également toujours une réalité, et a permis de mesurer que l’entrepreneuriat féminin se développe, bien que comportant là aussi des obstacles spécifiques aux femmes.

Enfin, l’assemblée s’est penché sur le monde politique/institutionnel, qui devrait être exemplaire et prendre les décisions idoines en faveur de la condition féminine. Elle en conclut que c’est loin d’être le cas, et que le CESE-NC avait déjà fait ce constat, accompagné de solutions, près de 10 ans auparavant¹²⁶.

L’institution signale qu’un voeu du congrès¹²⁷ avait déjà sollicité les autorités compétentes, en 2020, afin qu’elles élaborent **dans les meilleurs délais**, des mesures visant à :

- *“Mettre en place une gouvernance unifiée de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie définissant une feuille de route partagée, validée et mise en œuvre par l’ensemble des institutions en Nouvelle-Calédonie ;*
- *Renforcer la parité dans les établissements, organismes et comités consultatifs ;*
- *Lutter contre le sexisme, favoriser et optimiser l’insertion économique des femmes et l’accès à l’emploi ;*
- *Effectuer des enquêtes et des études quantitatives et qualitatives liées à la condition féminine dans tous les domaines, afin de disposer de données précises nécessaires à la prise de décision ;*

¹²⁶ VOEU n° 04/2014 en date du 24/10/2014 « La gouvernance des femmes calédoniennes », CESE-NC

¹²⁷ Voeu n° 32/CP du 30 avril 2020 relatif à l’amélioration de la condition des femmes et de la famille en Nouvelle-Calédonie

- *Intégrer dans le projet éducatif calédonien, dès le niveau primaire, des actions de sensibilisation aux genres, et favoriser toute action de prévention, de sensibilisation et de communication sur les genres”.*

Les conseillères et conseillers ne disent pas autre chose dans leurs nombreuses préconisations, mais espèrent cette fois être entendus, étant donné le contexte de réforme globale du statut de la Nouvelle-Calédonie, dans lequel les femmes doivent enfin avoir toute leur place.

Le CESE-NC rappelle ses recommandations :

Recommandation n°01: faire apparaître le principe d'égalité des droits entre hommes et femmes dans tous les futurs textes régissant la Nouvelle-Calédonie.

Recommandation n°02:

- favoriser le partage des pouvoirs et des tâches à tous les niveaux (personnel, professionnel, politique...);
- accompagner les femmes à prendre la parole, à mener, dès les premiers travaux de groupes en classe, éduquer contre les coupures de paroles des femmes par les hommes (*maninterrupting*), contre la propension à « l'étalement masculin » (*manspreading*), contre la tendance des hommes à expliquer aux femmes les sujets, sans penser qu'elles puissent les maîtriser mieux qu'eux (*mansplaining*);
- poursuivre les campagnes de reconnaissance des femmes (monde associatif, économique, sportif...);
- condamner les réflexions sur la vie personnelle ou l'apparence de n'importe quelle élue dans les instances politiques / employée dans une entreprise / élève dans une structure scolaire, etc. ;
- réguler les contenus numériques afin d'éviter les stéréotypes, représentations dégradantes et traitements inégaux ou violents des femmes.

Recommandation n°03: encourager le dialogue entre les décideurs et les organismes de défense des droits des femmes, tout en garantissant leurs moyens de fonctionnement.

Recommandation n°04: mettre en place des référents égalité dans toutes les collectivités et institutions de la Nouvelle-Calédonie, en garantissant leur indépendance dans cette fonction.

Recommandation n°05: conditionner l'utilisation de l'argent public à une contrepartie en termes d'égalité et adopter la budgétisation sensible au genre.

Recommandation n°06: inscrire, dans l'ensemble des politiques publiques, une prise en compte du concept de genres, afin d'étudier leur impact sous ce prisme.

Recommandation n°07: mettre en place l'intermédiation financière du versement des pensions alimentaires en Nouvelle-Calédonie. Recommandation n°08: ajouter des données sur le genre parmi celles disponibles (notamment les synthèses et le recensement de l'ISEE) et réactiver l'observatoire de la condition féminine.

Recommandation n°09:

- donner le même référentiel de valeurs (non genrées) aux filles et aux garçons et faire évoluer les images sexuées des métiers et rôles (notamment dans les contenus pédagogiques);
- renforcer la formation continue des enseignants ET des personnels sur les représentations stéréotypées;
- faire de l'égalité filles-garçons une connaissance requise pour l'obtention de tous les concours de l'enseignement (enseignants, personnels d'inspection, de

direction, conseillers d'orientation, psychologues, conseillers principaux d'éducation...).

Recommandation n°10: accentuer l'effort de communication pédagogique d'égalité des genres à destination des parents et de leurs groupes d'appartenance (professionnel, social, religieux, etc.).

Recommandation n°11: améliorer les données genrées dès le premier degré afin de constater les évolutions sur la question et de réajuster les politiques.

Recommandation n°12: renforcer la lutte contre le harcèlement scolaire (travail sur l'empathie, sensibilisation, médiation...) et le cyberharcèlement, notamment sexuel et sexiste, auprès des élèves comme des parents.

Recommandation n°13: repenser les aménagements dans les établissements scolaires afin d'améliorer la mixité tout en sensibilisant les personnels et donneurs d'ordre.

Recommandation n° 14: mesurer la précarité menstruelle dans les établissements scolaires dès le collège et mettre des protections hygiéniques à disposition gratuitement (distributeurs), avec un stock conséquent.

Recommandation n°15: renforcer l'éducation à la sexualité pour les filles et les garçons dès la fin du primaire.

Recommandation n°16:

- revoir, au moment des orientations scolaires, les référentiels de formation (critères d'accessibilité aux formations et aux perspectives d'évolution professionnelle) en favorisant la mixité des métiers;

- mettre en place un plan d'orientation professionnel dès le collège, permettant de découvrir des métiers « féminin/masculin » lors de stages en entreprises de 3^{ème}, de décroiser les métiers genrés et d'accompagner les élèves vers ceux qui leur plaisent sans a priori;

- renforcer les interventions sur les stéréotypes de genre dès le collège jusqu'à l'université tout en valorisant la mixité des métiers;

- insister sur les modèles de réussite calédoniens (femmes scientifiques, présidentes...).

Recommandation n°17: sensibiliser les femmes sur les conséquences de leur choix de carrière; les encourager à poursuivre des études et à mener des carrières dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes, en garantissant les débouchés.

Recommandation n°18:

- former les DRH et le personnel à la lutte contre les stéréotypes de genre, notamment lorsqu'il s'agit de recrutements ou de promotions; - favoriser la parité femmes/hommes dans les postes disponibles en valorisant la formation continue des femmes dans des métiers jusque-là réservés aux hommes et inversement;

- encourager la montée en compétences des femmes grâce à la formation continue afin de briser le plafond de verre;

- donner de la flexibilité pour leur permettre de se former, les femmes en Nouvelle-Calédonie étant souvent responsables des soins aux enfants et aux membres de leur famille;

- réfléchir à un dispositif permettant d'accompagner l'évolution de carrière des parents isolés.

Recommandation n°19:

- sensibiliser les employeurs aux avantages de la parité (campagnes, "délégués sexisme", syndicats...) et aux biais de genre;

- former les recruteurs, publics et privés, sur les personnes en recherche d'emploi par rapport aux interdits sexistes et de genre;

- définir une méthodologie de recrutement transparente et équitable, non biaisée par le genre ;

- préparer les futurs demandeurs d'emploi à leur entrée sur le monde du travail en termes de droits (par exemple, interdiction de discrimination fondée sur le genre), notamment lors de leurs entretiens d'embauche.

Recommandation n°20: lancer des campagnes de recrutement spécifiquement à destination des femmes ; féminiser systématiquement les offres d'emploi.

Recommandation n°21: pour tous les recrutements, concours, examens, etc., assurer un comité de sélection paritaire. Recommandation n°22: afin de lutter contre les stéréotypes,

- introduire systématiquement des journées de sensibilisation sur les stéréotypes de genre sur le lieu de travail;

- former les personnes ressources à repérer et lutter contre le sexisme (instances représentatives du personnel, syndicalistes, DRH, employeurs...), et le "délégué sexisme" à faire de la médiation;

- légiférer afin de mettre en place des "délégués sexisme" dans le secteur public;

- instaurer des espaces de paroles afin que chacun s'exprime sur ce sujet.

Recommandation n°23: amender le texte sur le harcèlement, notamment l'article Lp. 114-1 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, afin de permettre à cette infraction d'être portée devant les tribunaux par les victimes.

Recommandation n°24: rappeler que le règlement intérieur doit prévoir un dispositif légal de sanctions concernant le harcèlement et le sexisme et le faire respecter.

Recommandation n°25: mettre en place des politiques de rémunération équitable et transparentes, basées sur les qualifications professionnelles, et fixer un nombre d'années pour atteindre l'égalité salariale. Si l'écart persiste, prévoir des sanctions, y compris pour les collectivités.

Recommandation n°26: supprimer l'impact négatif des congés (maternité et garde d'enfants malade) sur l'évolution de carrière, qui crée des inégalités au moment des retraites.

Recommandation n°27: soutenir les femmes dans leurs choix professionnels, identifier les contraintes rencontrées et les aider à atteindre leurs objectifs.

Recommandation n°28: mettre en place un index de l'égalité dans les secteurs publics et privés.

Recommandation n°29: adopter un label "égalité", afin de toucher également les PME et associations employeuses de manière plus incitative.

Recommandation n°30: créer un statut de conjoint collaborateur ouvrant droit au régime de retraite et réfléchir à la prise en compte du temps de travail familial dans le calcul de la retraite.

Recommandation n°31: favoriser les campagnes publiques, les associations, les réseaux qui autonomisent les femmes en leur donnant les outils, les ressources et les connaissances pour participer à la prise de décision financière au niveau du ménage et de la communauté.

Recommandation n°32: rassembler des données sur la charge familiale et son impact sur la carrière des hommes et des femmes.

Recommandation n°33: aligner progressivement le congé de paternité ou du second parent sur la durée du congé maternité.

Recommandation n°34: en attendant, commencer par une possibilité de partage de la durée du congé maternité + paternité entre les deux parents, en fixant un seuil minimum pour la mère et avec des garde-fous solides.

Recommandation n°35: mettre en place un entretien postnatal obligatoire et remboursé.

Recommandation n°36: sanctuariser et augmenter les aides existantes pour garde d'enfant, en fonction des revenus.

Recommandation n°37: mettre en place une prime de retour à l'emploi pour les parents au foyer.

Recommandation n°38: mettre en place des structures de garde d'enfants au sein des collectivités publiques de Nouvelle-Calédonie et de leurs établissements publics.

Recommandation n°39: inciter les entreprises à s'emparer du crédit d'impôt accordé au titre des dépenses afférentes aux établissements de garde d'enfants, et les encourager à mutualiser leurs moyens si nécessaire (ex.: une crèche à Ducos ou à Koné pour plusieurs entreprises).

Recommandation n°40: modifier l'encadrement de l'allaitement dans le code du travail, et notamment :

- déterminer si le temps de pause doit être considéré comme du travail effectif ;
- préciser les conditions de rémunération de ce temps ;
- définir les obligations de l'employeur en matière de local d'allaitement.

Recommandation n°41: réfléchir à la mise en place d'un congé spécial pour allaitement.

Recommandation n°42:

- créer, sur les lieux de travail, un comité de conciliation famille-travail;
- faciliter l'accès à la garde d'enfant avec un coût moindre et des amplitudes horaires plus grandes ou adaptées à certains secteurs; - généraliser les aides pour les centres de loisirs durant les vacances scolaires et les étendre jusqu'à 12 ans au moins;
- favoriser la garde d'enfants en octroyant des « crédits » pour les enfants malades; permettre une parité père/mère sur les droits à congés pour garde d'enfants;
- inciter les employeurs/travailleurs à réfléchir sur un "crédit-vacances" obtenus par cumul d'heures supplémentaires.

Recommandation n°43: améliorer la flexibilité du travail et revoir son organisation en proposant par exemple (tous secteurs confondus), sur demande des employés:

- la semaine de 4 jours;
- des horaires de travail flexibles; une meilleure adaptation des horaires;
- du télétravail, y compris pour raisons personnelles (telles que garde d'enfants malades, allaitement...);
- des réunions en journée plutôt qu'à la fin ou le soir;
- la récupération des heures prises pour convenance personnelle;
- du temps partiel annualisé pour raisons familiales.

Recommandation n°44: mettre en place un congé spécial pour règles douloureuses ou endométriose.

Recommandation n°45: légiférer (secteurs privé et public) en vue, sous peine de sanctions :

- d'accroître la proportion de femmes occupant des postes de direction par des quotas;
- d'accroître la proportion des femmes dans les conseils d'administration par des quotas;
- d'obliger les entreprises et administrations à communiquer sur les taux de femmes aux postes les plus élevés et sur la composition des comités de direction;
- d'imposer la promotion d'autant de femmes que d'hommes proportionnellement à leur nombre dans l'entreprise/administration.

Recommandation n°46: ajouter un objectif de parité dans les plans d'actions pour l'égalité professionnelle réelle et faire en sorte que les bilans sociaux annuels et les NAO soient l'occasion d'évaluer la parité.

Recommandation n°47:

- promouvoir le mentorat, les réseaux féminins et les espaces de paroles dédiés aux femmes;
- recourir à la discrimination positive (formations, bourses, dispositifs spécifiques...);
- identifier les femmes ayant des aptitudes au management, les aider à développer leur potentiel et les préparer à ces postes (rôle des DRH).

Recommandation n°48: légiférer dans le secteur des banques afin d'imposer une parité en termes de financements d'entreprises et la composition paritaire des comités d'attribution de financement. **Recommandation n°49:**

- renforcer et promouvoir les accompagnements proposés aux femmes entrepreneures;
- multiplier les modèles féminins et les témoignages de cheffes d'entreprise auprès des jeunes;
- mettre en place une plateforme d'écoute/ un espace de parole sur les difficultés que pourraient rencontrer les femmes chefs d'entreprise;
- accompagner le quotidien : aides à la garde, au transport et à l'accompagnement scolaire des enfants, au permis de conduire... **Recommandation n°50:** avancer sur la mise en place d'un cadre général relatif à l'économie sociale et solidaire.

Recommandation n°51: réfléchir à la question des droits coutumiers des femmes kanaks pour encourager leur autonomie financière et économique.

Recommandation n°52: en sus des préconisations précédentes, revoir plus globalement la gouvernance à tous les niveaux (associations, syndicats, établissements publics, conseils d'administration...), afin que les femmes puissent être mieux représentées.

Recommandation n°53: à l'instar des parents isolés ou ayant des horaires de travail décalés, prévoir des dispositifs pour les femmes voulant faire de la politique, notamment dans le cadre de la gestion de leur vie familiale (par exemple, avec un système de garde d'enfants la nuit dans les assemblées).

Recommandation n°54: prévoir des formations spécifiquement à destination des élues, afin de renforcer leur leadership et leur capacité à prendre la parole.

Recommandation n°55: former les élus municipaux, des provinces et du congrès aux biais de genre (*maninterrupting*, *mansplaining*, etc.), afin qu'ils en prennent conscience et recadrent les débats en conséquence.

Recommandation n°56: mettre en place une parité au niveau des postes à responsabilité des partis politiques.

Recommandation n°57: financer les partis politiques selon des critères d'égaconditionnalité.

Recommandation n°58: promouvoir les modèles de femmes politiques ayant percé le plafond de verre (Marie-Noëlle THEMEREAU, Déwé GORODEY, Sonia LAGARDE, Sonia BACKES...) dès l'école et améliorer la formation sur l'histoire des femmes.

Recommandation n°59: condamner fermement tout propos sexiste dans l'espace public (médias, hémicycles, avec sanctions dans les règlements intérieurs...).

Recommandation n°60: mettre en place une enquête sur le sexisme dans la politique calédonienne (par exemple au niveau des élus provinciaux) à chaque mandature, afin de constater les évolutions, et la publier.

Recommandation n°61: mieux accompagner les femmes politiques victimes de violences et de sexisme (cellules dédiées au sein des partis par exemple).

Recommandation n°62:

- imposer la parité sur les listes pour l'élection du gouvernement ;
- imposer un tandem paritaire au niveau des exécutifs, avec par exemple une présidente et un premier vice-président (gouvernement, congrès, provinces, etc.), un maire et une première adjointe;
- assurer une parité stricte pour les comités des signataires et discussions institutionnelles;
- en cas de démission, prévoir que ce ne soit pas le suivant de liste direct mais bien l'homme ou la femme suivante, du même genre que le démissionnaire;
- inciter l'Etat à mettre en place en Nouvelle-Calédonie une parité dans les plus hautes fonctions (Haut-commissariat de la République, justice, défense, vice-rectorat...).

Recommandation n°63: mettre en place une règle de parité dans les désignations futures des membres du CESE-NC.

Recommandation n°64: dans les instances coutumières:

- mener une réflexion avec les autorités coutumières sur la désignation de femmes;
- encourager la mise en place de conseil de femmes, afin qu'elles puissent participer à la prise de décisions et donner leur avis sur des sujets qui les intéressent directement.

Suite aux observations de la commission et aux débats menés en séance plénière, le CESE-NC émet un **avis favorable** à l'unanimité sur le projet de contribution "L'égalité professionnelle hommes-femmes, un enjeu pour la Nouvelle-Calédonie de demain.

LE SECRÉTAIRE



Gaston POIROI

LE PRÉSIDENT



Jean-Louis d'ANGLEBERMES

RAPPORT N°01/2023

- *Nombre de réunions en commission : 8*
- *Adoption en commission : 08/06/2023 et 12/06/2023*
- *Adoption en bureau: 14/06/2023*
- *Adoption en séance plénière : 15/06/2023*

Invités auditionnés (28):

- **Madame Isabelle CHAMPMOREAU**, vice-présidente et membre du gouvernement en charge notamment de l'égalité des genres, accompagnée de **mesdames Amanda CREPIN**, collaboratrice en charge des violences conjugales et de la famille et **Christelle Varney**, collaboratrice en charge de l'enseignement primaire;
- **Monsieur Vaimu'a MULIAVA**, membre du gouvernement en charge notamment de la fonction publique;
- **Madame Solange PAILLANDI**, directrice de la culture, condition féminine et citoyenneté, accompagnée de **madame Fabiola BERNIER**, chargée de mission;
- **Monsieur Romain CAPRON**, directeur de l'enseignement de la Nouvelle-Calédonie;
- **Monsieur Thierry XOZAME**, directeur du travail et de l'emploi;
- **Madame Véronique MOLLOT**, responsable du comité 3E, vice-rectorat;
- **Messieurs Victor GOGNY**, président du sénat coutumier et **Adrien DIROUA**, 1er vice-président;
- **Madame Ithupane TIEOUE**, 5^{ème} vice-présidente du congrès, groupe UNI;
- **Madame Léa TRIPODI**, présidente de la commission emploi et formation professionnelle de la province Sud;
- **Madame Marie-Laure UKEIWÉ**, représentant madame Marie-Jo BARBIER, présidente de la commission de l'enseignement de la province Sud;
- **Madame Joane PAIDI**, responsable de la mission condition féminine de la province Sud.
- **Madame Amélie Chung**, docteur en économie à l'Université de NC;
- **Monsieur Pierre-Christophe PANTZ**, membre du LARJE (Laboratoire de Recherche Juridique et Économique);
- **Madame Véronique MOLLOT**, membre VP du Conseil des femmes du Pacifique
- **Madame Chérifa LINOSSIER**, représentante du collectif Femmes en colère
- **Madame Dominique PIETRI LEFEIVRE**, vice-présidente de l'union des femmes francophones d'Océanie (UFFO), et **madame Guilaine LOMBARDET**, secrétaire du bureau;
- **Madame Alexandra PIAZZA**, représentante de Notylia;
- **Madame Barbara VLAEMINCK**, représentant le MEDEF et les Femmes chefs d'entreprise;
- **Madame Raphaëlle DANIS**, présidente du club SOROPTIMIST Nouméa;
- **Mesdames Madeleine WAMO**, chargée de diversité à PRONY Ressources, et **Dominique LEPITRE**, responsable recrutement, mobilité et formation;
- **Monsieur Tony DUPRÉ**, vice-président de la COGETRA;
- **Madame Pascaline DUPONT**, représentante de la Fédé.

Observations par écrit (6):

- Aire XARACUU;
- Réseau périnatal “Naître en Nouvelle-Calédonie”;
- MEDEF NC;
- ADIE;
- CAP NC;
- CCI NC.

Invités n’ayant pu participer (18), ni envoyer d’observations par écrit (12) :

- DFPC;
- Province Nord;
- Province des îles Loyauté;
- Congrès;
- Calédonie ensemble;
- Les loyalistes;
- Avenir en confiance;
- UC FLNKS et Nationalistes;
- CPME NC;
- U2P-NC;
- ANDRH;
- SLN;
- OPT;
- USTKE;
- UT CFE-CGC;
- CST NC;
- USOENC;
- CSTCFO-NC;
- CMA;
- Aires coutumières (hors XARACUU),
- AFMNC,
- AMNC,
- Maire de Nouméa,
- Maire de Koné,
- Maire de Lifou,
- Conseil des femmes de la PS,
- Conseil des femmes de la PN,
- Conseil des femmes de la PIL,
- Jone PASSA, sociologue,
- Initiative NC.

Au titre des commissions du CESE :

Ont participé aux travaux : mesdames Eliette COGNARD, Pascale DALY, Corinne QUINTY, Rozanna ROY et Marie-Laure UKEIWE; messieurs Jean-Jacques ANNONIER, Hatem BELLAGI, Jean-Marc BURETTE, Bertrand COURTE, Jean-Louis d'ANGLEBERMES, Jean-Pierre KABAR, Jean-Louis LAVAL, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY et Lionel WORETH.

Étaient présents et représentés lors du vote : mesdames Pascale DALY, Corinne QUINTY, Eliette COGNARD (procuration à M. WORETH) et Rozanna ROY (procuration à M. D'ANGLEBERMES) ; messieurs Jean-Jacques ANNONIER, Jean-Louis d'ANGLEBERMES, Gaston POIROI, Jean SAUSSAY (procuration à Mme QUINTY) et Lionel WORETH.

Étaient absents lors du vote : madame Marie-Laure UKEIWE; messieurs Hatem BELLAGI, Jean-Marc BURETTE, Bertrand COURTE, André FOREST, Samuel IHAGE, Jean-Pierre KABAR et Jean-Louis LAVAL.

BIBLIOGRAPHIE

- BERRAH, M. et RIS, C., (2015). La lente transition entre réussite scolaire et réussite professionnelle des femmes kanak en Nouvelle-Calédonie. In Cahiers du Larje, 2015-2, 13 p.
- Résolutions de CESE national : Agir pour un espace public égalitaire, février 2020
- Vœu n°98-03 du 06 août 1998 relatif aux droits des femmes, CESE-NC
- VOEU n° 04/2014 en date du 24/10/2014 « La gouvernance des femmes calédoniennes », CESE-NC
- VOEU n° 01/2016 en date du 08/12/2016 « Combattre les violences faites aux femmes dans les collectivités d'Outre-mer », CESE-NC
- Contribution N°02/2021 saisine concernant l'égalité entre hommes et femmes en Nouvelle-Calédonie (sollicitation du ministre des Outre-mer), CESE-NC
- Avis 02/2021 en date du 12/02/2021, Saisine du président du gouvernement 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, CESE-NC
- Vœu 02/2022 en date du 14 octobre 2022 "les conséquences sociétales de l'endométriose", CESE-NC
- Délibération n° 106 du 15 janvier 2016 relative à l'avenir de l'école calédonienne
- Vœu-n°-32-CP-du-30-avril-2020 relatif à l'amélioration de la condition des femmes et de la famille en Nouvelle-Calédonie, Congrès NC
- Rapport n° 185 du lundi 29 juillet 2022 des commissions de la législation et de la réglementation économique et fiscales, et des droits de la femme et de la famille, Congrès NC
- Rapport spécial de Madame Henriette TIDJINE-HMAE Sur le projet de loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (rapport n° 44/GNC du 11.05.2021), Congrès NC
- Loi du pays n° 2023-3 du 26 mai 2023 favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes
- Situation sanitaire en Nouvelle - Calédonie - 2018, DASS
- Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne, Olympe DE GOUGES, septembre 1791
- "Pratiques d'Articulation Travail-Famille: déterminant de l'accroissement de la performance organisationnelle?" A. FARAH et Z. JIBRAIL, Revue internationale des sciences de gestion, 2021
- "Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence", FMI 2018
- « La mixité, ce n'est pas les filles contre les garçons », La gazette des communes, 01/08/2022

- Vingt-cinq ans de politiques de réduction des inégalités : quels impacts sur l'accès aux diplômes ?, S. GOROHOUNA, C. RIS, La Découverte 2017
- Synthèse du rapport complet sur la mise en œuvre de la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes en Nouvelle-Calédonie, remis à la France en décembre 2013, GNC
- Rapport de mise en oeuvre de la CEDEF de la Nouvelle-Calédonie, GNC, 2020
- "La ville, les espaces publics... et les femmes", Claire HANCOCK dans Les Cahiers du Développement Social Urbain 2018/1 (N° 67), pages 11 à 13
- Formation à l'égalité filles-garçons : Faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité, HCE, 2017
- Parité politique : la nécessité d'un acte II, Rapport n°2022-12-12-PAR-54, 12 décembre 2022, HCE
- Rapport annuel 2023 sur l'état des lieux du sexisme en France, HCE
- Données ISEE.
- Pauvreté et inégalité en Nouvelle-Calédonie, 2020, Synthèse de l'ISEE
- GENRE ET LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT À L'ÉCOLE Les enseignements de trois expérimentations soutenues par le Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, Aude KERIVEL, Pôle évaluation et de capitalisation de la mission d'animation du Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (INJEP)
- Rééquilibrage du niveau de diplômes en Nouvelle-Calédonie, Observatoire de la réussite éducative 2019
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, OIT
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, OIT
- Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981, OIT
- Convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000, OIT
- PANTZ, P., Un plafond de verre pour les femmes politiques calédoniennes ?, Revue juridique et économique de Nouvelle-Calédonie, n°37
- PANTZ, P., 2021, Entre gérontocratie et marginalisation des jeunes, quelle place pour le renouvellement politique en Nouvelle-Calédonie ? In Cahiers du LARJE n°2021-3, Nouméa
- Décret n° 2022-259 du 25 février 2022 relatif à la généralisation de l'intermédiation financière du versement des pensions alimentaires
- Charte du peuple kanak, 2014
- Quatre décennies de féminisme kanak, C. SALOMON, La Découverte, 2017
- Rééquilibrage du niveau des diplômes en Nouvelle-Calédonie, SAP, 2019
- "Les résultats définitifs de la session 2020 au baccalauréat", vice-rectorat/DGE, n°SEP - 11- 2021