



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

**"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.**

**PRESENTATION** 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 écrit. 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.

Ainsi, il est constaté que ce thème est, encore aujourd'hui, et malgré des progrès, un vrai sujet pour les Calédoniennes et Calédoniens. 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 hommes, des inégalités de traitement apparaissent dès la petite enfance et perdurent tout au long de leur vie. Orientation précoce vers des métiers moins valorisés, discriminations à l'embauche, inégalités salariales, des difficultés d'accès aux postes à responsabilité, conditions d'emploi plus précaires, harcèlement sexuel, comportements sexistes... Le 5ème rapport sur l'état du sexisme en France indique : les personnes interrogées perçoivent le monde professionnel comme particulièrement sexiste. Seulement 20 % de la population estimant que les femmes et les hommes y sont égaux en pratique.

Le CESE revient sur les racines des inégalités, à savoir la société en général, et plus particulièrement l'éducation et l'enseignement. Puis aborde les nombreux freins rencontrés par les femmes au cours de leur vie professionnelle. Enfin, il se penche sur le problème de la représentativité des femmes en politique.

Malgré des progrès récents, les attentes restent encore nombreuses 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.



## 1 LES STEREOTYPES DE GENRE, AGIR DES L'ENFANCE ET A TOUS LES NIVEAUX

**Dans la société en général** : 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. **Dans la famille et à l'école, dans l'orientation professionnelle, l'enseignement supérieur et la formation.** Il semblerait qu'à partir de 7 ans, les filles ont déjà intériorisé des préjugés qui réduisent leur projection de vie. En 25 ans, la part de femmes diplômées de l'enseignement supérieur a été multipliée par 10 (contre 6 pour les hommes).



## 3 REPRESENTATIVITE DES FEMMES EN POLITIQUE, UN MODELE SOCIETAL

**Un constat mitigé** : persistance du plafond de verre en politique qui empêche les femmes d'accéder aux postes décisionnels. **Un courage politique attendu** : en politique, un important travail en amont, sur les stéréotypes et le sexisme est à mener. En aval, la législation doit prendre le relais. **Les institutions consultatives** : au CESE-NC, seulement 6 femmes sur 41. Au sénat coutumier: composé exclusivement d'hommes, mais des réflexions sont en cours.



## 2 LA CARRIERE DES FEMMES, UN PARCOURS SEME D'EMBUCHES

**De nombreux freins à lever** : considérées comme moins productives, potentiellement future mère, de ce fait moins investies et hypothétiquement absentes pour congés maternité, maladies des enfants, etc.... Les femmes accompliraient en fait 10% de tâches en plus au travail. **Concilier vie professionnelle et vie personnelle** : 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. **Briser le plafond de verre.** C'est l'ensemble des freins invisibles empêchant les femmes d'accéder à des postes à responsabilités. Elles peuvent progresser mais seulement jusqu'à un certain point, en raison des contraintes déjà évoquées

## CONCLUSION DU CESE-NC

Il a été mis à jour des inégalités persistantes : le marché de l'emploi ne reflète pas la progression des femmes dans les études, les hommes sont toujours mieux payés à poste égal et sont plus souvent promus. Le principal frein réside dans la maternité; l'entrepreneuriat féminin se développe, bien que comportant des obstacles spécifiques aux femmes. Le monde politique/institutionnel devrait être exemplaire mais le CESE-NC en conclut que c'est loin d'être le cas.



## Recommandations du CESE-NC...

Faire apparaître le principe d'égalité des droits entre hommes et femmes dans tous les futurs textes régissant la Nouvelle-Calédonie.

- 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.

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.

- 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 3ème, 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...).

- 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.

Pour tous les recrutements, concours, examens, etc., assurer un comité de sélection paritaire.

Rappeler que le règlement intérieur doit prévoir un dispositif légal de sanctions concernant le harcèlement et le sexisme et le faire respecter.

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.



## ... (suite) Recommandations du CESE-NC.

Aligner progressivement le congé de paternité ou du second parent sur la durée du congé maternité.

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).

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.

Mettre en place un congé spécial pour règles douloureuses ou endométriose.

Légiférer (secteurs privé et public) pour :

- accroître la proportion de femmes occupant des postes de direction par des quotas;
- accroître la proportion des femmes dans les conseils d'administration par des quotas;
- 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;
- imposer la promotion d'autant de femmes que d'hommes proportionnellement à leur nombre dans l'entreprise/administration.

- 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...

Réfléchir à la question des droits coutumiers des femmes kanaks pour encourager leur autonomie financière et économique.

Condamner fermement tout propos sexiste dans l'espace public (médias, hémicycles, avec sanctions dans les règlements intérieurs...).

- 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...).

Mettre en place une règle de parité dans les désignations futures des membres du CESE-NC.