

Pôle communication
Tél. : 24 66 40

Mardi 11 mai 2021

COMMUNIQUÉ

PROJET DE LOI DU PAYS DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

**Loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle
entre les femmes et les hommes**

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a arrêté un projet de loi du pays favorisant l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, porté par Jean-Louis d'Anglebermes, membre du gouvernement en charge notamment du secteur du travail, de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelles. Objectifs : prévenir les stéréotypes de genre, le sexisme et les discriminations au travail, promouvoir l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes au travail, et offrir les conditions permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

La préparation de ce texte a fait l'objet de rencontres avec les partenaires sociaux depuis la fin de l'année 2019 (mission à la condition féminine, Conseil économique, social et environnemental, conseil du dialogue social, organisations syndicales représentatives, conseil calédonien de la famille, CAFAT, directions du gouvernement, Sénat coutumier).

Le président Thierry Santa a indiqué, dans sa déclaration de politique générale, que le principe d'égalité homme-femme serait pris en compte dans toutes les politiques publiques, particulièrement dans le monde du travail. Ce sujet d'une importance majeure a également fait l'objet d'échanges avec Valentine Eurisouké, membre du gouvernement en charge de la condition féminine, et Isabelle Champmoreau, membre du gouvernement en charge de la famille.

Concrètement, ce projet de loi :

1. permet d'organiser la prévention des agissements sexistes au travail *via* la création d'un délégué à la lutte contre le sexisme pour les entreprises de plus de 50 salariés,
2. crée l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés d'avoir un plan d'action sur trois ans pour l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes,
3. ouvre de nouveaux dispositifs visant à favoriser la parentalité dans l'entreprise (maternité, adoption, éducation des enfants).

Eléments de contexte

Malgré un arsenal de principes juridiques consacrant l'égalité entre les femmes et les hommes, ou encore, la capacité de négociation des partenaires sociaux en la matière, les chiffres en Nouvelle-Calédonie sont sans appel et témoignent d'inégalités réelles et persistantes :

- les femmes sont concentrées dans 12 familles professionnelles sur 87, ce qui traduit une forte inégalité dans la répartition par secteur d'activité. Elles sont surreprésentées dans les emplois les moins rémunérés (98 % des aides à domicile, aides ménagères, assistantes et secrétaires),
- alors que les femmes sont plus diplômées que les hommes (60 % d'étudiantes en master, contre 40 % d'étudiants), la répartition par genre des niveaux de formation à l'embauche reste inégale (« *Les femmes : formation et emploi en Nouvelle-Calédonie. Focus 2016* » IDC-NC),
- l'ascension professionnelle des femmes est freinée : si elles peuvent être cadres, elles ont beaucoup plus de difficultés à accéder aux postes de dirigeants (« *Enquête sur les forces de travail en Nouvelle-Calédonie* » ; ISEE NC – 2017),
- les femmes sont nettement plus confrontées à la précarité de l'emploi que les hommes,
- l'activité des femmes ralentit significativement à l'entrée dans la vie familiale. La charge parentale pèse encore presque exclusivement sur les mères,
- la moyenne par genre des rémunérations est largement défavorable aux femmes,
- le secteur public est également fortement marqué par cette discrimination ainsi que l'atteste *la synthèse n° 43 – Les salaires de 2013 à 2019*.
- la moyenne par genre des 10 plus hautes rémunérations confirme une inégalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes (données Cafat 2019).

La persistance de ces inégalités professionnelles repose sur des stéréotypes de genre, c'est-à-dire d'idées préconçues et inconscientes, qui assignent arbitrairement aux femmes et aux hommes des rôles déterminés et bornés par leur sexe.

Pourtant, il y a dans l'égalité professionnelle réelle de forts enjeux de performance économique et commerciale. À titre d'exemple, l'étude SODEXO menée en 2018 révèle que les entreprises ayant des équipes managériales mixtes ont augmenté leurs marges opérationnelles de 8 %. La politique d'égalité professionnelle représente également un moyen de pallier les difficultés de recrutement inhérentes au déséquilibre de la pyramide des âges. En outre, l'entreprise doit s'adapter aux changements de mentalités dans la société.

1. Des délégués pour lutter contre le sexisme au travail

Des délégués à la lutte contre le sexisme au travail devront être désignés pour les entreprises employant plus de 50 salariés. Ils seront associés à toutes les questions susceptibles d'impacter la situation des femmes au cours de leur vie professionnelle, à la négociation annuelle obligatoire et consultés pour avis sur tous les projets d'accord collectif de travail. L'employeur devra donc leur remettre des informations précises sur la situation d'emploi des femmes et des hommes dans l'entreprise.

La définition du sexisme au travail, introduite dans le code du travail, permettra aux employeurs comme aux salariés d'avoir une idée précise de ce que peut être un comportement répréhensible pénalement et disciplinairement.

Définition : le sexisme au travail s'entend d'une part, de toute croyance qui conduit à considérer les personnes comme inférieures en raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle, et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

2. Le plan pour l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes

Il est également proposé d'instaurer obligatoirement un plan d'action triennal comportant des mesures concrètes pour une égalité réelle, pour les entreprises de plus 50 salariés. Ce plan devra être déposé auprès de l'inspecteur du travail garant du contrôle de la bonne application du droit du travail et diffusé sous forme de synthèse en interne comme en externe (via le site internet).

Les objectifs de ce plan sont les suivants. Ils devront être évalués par des critères clairs, précis et opérationnels :

- soutenir l'accès des femmes à l'emploi et aux postes à responsabilité notamment aux postes de direction,
- supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes,
- sensibiliser et former les acteurs de l'égalité professionnelle sur le recrutement, la rémunération, la formation professionnelle continue, l'évolution de carrière, les comportements professionnels, les conditions d'emploi et la mobilité professionnelle,
- lutter contre les stéréotypes de genre tout au long de la vie professionnelle et valoriser la mixité des emplois dans l'entreprise,
- aménager l'organisation du travail et les conditions d'emploi au soutien de l'égalité professionnelle en entreprise,
- améliorer l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle,
- soutenir la parentalité en entreprise.

3. Le soutien à la conciliation entre la parentalité et la vie professionnelle

Il est enfin proposé d'allonger le congé de maternité pour une durée couvrant la date de naissance prématurée de l'enfant né plus de six semaines avant son terme jusqu'au début des périodes de congé de maternité. Cela permet aux mères d'accompagner leur enfant hospitalisé puis de bénéficier dans des conditions favorables au nouveau-né d'un congé de maternité.

Parallèlement, il est proposé d'augmenter la période d'indemnisation du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période de repos maternité.

Le congé pour deuil d'un enfant passe de 2 jours à 15 jours. Le coût de ces congés exceptionnels et supplémentaires sera supporté par les entreprises.

Il est également proposé, de rendre obligatoire une négociation triennale au niveau des branches autour de l'instauration d'un congé de naissance dont la durée ne peut excéder les 1 000 premiers jours de vie de l'enfant. En ce sens, plusieurs pays développés tels que l'Australie ou encore les pays « nordiques » ont mesuré l'enjeu économique mais également sociétal d'un accompagnement des nouveaux nés sur une période d'au moins une année (santé et risque futur de maladies d'un individu au cours de sa vie).

Suite au Grenelle contre les violences conjugales, il est enfin proposé la création d'une autorisation d'absence exceptionnelle et non rémunérée de trois jours, accordée aux salariés victimes de violences intrafamiliales pour l'accomplissement de leurs démarches judiciaires.

* *
*