

Isabelle Champmoreau
Membre du gouvernement
en charge des violences intrafamiliales

Valentine Eurisouke
Membre du gouvernement
en charge de la condition féminine

RAPPORT DE MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION INTERNATIONALE SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES (CEDEF) DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

Introduction :

A la demande de la France, Etat partie à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF du 18 décembre 1979), la Nouvelle-Calédonie produit ce rapport périodique de 2014 à 2020.

Au regard de l'évolution de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie durant cette période, un examen de l'application de ladite convention donne une photographie de l'état des lieux de la situation des femmes calédoniennes. Certains articles ne trouvent pas matière à s'appliquer à cette réalité alors que d'autres ont toute leur importance à être appliqués.

Il est à souligner que l'évolution de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie s'inscrit dans des processus de rééquilibrage et d'émancipation prônés par des accords politiques datés de 1988 et de 1998 (Accords de Matignon-Oudinot, Accord de Nouméa). La mise en œuvre de ces accords par les institutions est toujours en vigueur.

Au titre de la mise en œuvre de la convention CEDEF, le secteur de la condition féminine du gouvernement s'appuie sur trois enjeux : l'émancipation des femmes, l'autonomisation des femmes et le bien-être des femmes déclinés en cinq axes majeurs que sont : les droits des femmes, l'égalité femme-homme, le leadership des femmes, l'émancipation économique des femmes et, en cohérence avec le secteur dédié aux violences intrafamiliales, les violences à l'égard des femmes.

La condition féminine étant de compétence provinciale en Nouvelle-Calédonie, les trois provinces élaborent leurs politiques publiques et les développent selon des priorités propres à leurs contextes.

La Nouvelle-Calédonie est fermement engagée contre les violences conjugales.

Dès son installation en 2019, le Président du nouveau gouvernement a fait le choix de créer un secteur dédié à « la lutte contre les violences intrafamiliales », marquant ainsi sa volonté d'ériger les violences intrafamiliales en « Grande cause territoriale 2019/2024 ».

Ce rapport présente les principaux constats et progrès réalisés au titre de ladite convention ainsi que les obstacles rencontrés pour répondre aux besoins et aux attentes des femmes pour leur émancipation, leur autonomisation et leur bien-être.

Enfin, ce rapport mentionne les principales mesures prises, et celles à prendre, dont les plus récentes sur le sujet des violences conjugales depuis la mise en place, pour la première fois en Nouvelle-Calédonie, d'un grenelle dédié aux violences conjugales, en novembre 2019, sous l'impulsion du Haut-Commissaire et du Président du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

TABLE DES MATIERES

Première partie : le contexte de l'évolution de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie (2014 - 2020)

- A/ L'Accord de Nouméa du 5 mai 1998 et la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie
- B/ Les données démographiques 2019 (source ISEE)
- C/ La COVID-19 « Confiné-e mais pas seul-e », du secteur des violences intrafamiliales

Deuxième Partie : l'examen de l'application des articles de la CEDEF en Nouvelle-Calédonie

- A/ Article 1 – 3 : politiques et lois visant à mettre fin à la discrimination et à assurer l'épanouissement et la promotion de la femme
- B/ Article 5 : Rôles des sexes et stéréotypes
- C/ Article 7 : Vie Politique et publique
 - DOSSIER « Le 1^{er} Grenelle des violences conjugales en Nouvelle-Calédonie – secteur Violences intrafamiliales
 - I – le Grenelle
 - II – le Comité de suivi
 - III – le 1^{er} anniversaire du Grenelle
- D/ Article 10 : Education
- E/ Article 11 : Emploi
- F/ Article 12 : Santé
- G/ Article 14 : femmes des régions rurales
- H/ Article 15 : Egalité devant la loi
- I/ Article 16 : droit matrimonial et familial

Troisième partie : Observations générales

PREMIERE PARTIE :

Le contexte de l'évolution de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie (2014- 2020)

A/ L'Accord de Nouméa du 5 mai 1998 et la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie

Dans le cadre de l'Accord de Nouméa du 5 mai 1998, la loi organique n°99-209 du 19 mars 1999 *relative à la Nouvelle-Calédonie* organise le partage des compétences entre l'Etat et la Nouvelle-Calédonie, et en Nouvelle-Calédonie le partage des compétences entre les différentes institutions et collectivités territoriales.

La condition féminine est de compétence provinciale gérée par les 3 provinces de la Nouvelle-Calédonie, province Sud, province Nord et province des Iles à travers :

- les commissions de la femme des exécutifs provinciaux
- des direction et/ou services administratifs de la condition féminine

Cependant, le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie est doté d'un secteur de la condition féminine depuis 2004 et d'une direction administrative de la culture, condition féminine et citoyenneté qui met en œuvre les priorités émises par ce secteur.

Par ailleurs, et c'est significatif de sa détermination, Thierry Santa, président du gouvernement a confié son nouveau secteur « Lutte contre les Violences intrafamiliales », à Isabelle Champmoreau, membre du gouvernement également en charge de l'enseignement, levier fondamental pour agir sur ce sujet dès le plus jeune âge.

Le congrès de la Nouvelle-Calédonie comporte une commission des droits de la femme et de la famille depuis 2013.

Et le Conseil économique, social et environnemental (CESE) est également composé d'une commission de la femme.

Le Sénat coutumier créé par l'Accord de Nouméa (ADN) en 1998 est composé exclusivement d'hommes, 16 sénateurs coutumiers à raison de 2 sénateurs par aires coutumières autochtones kanak).

Malgré ce constat, cette institution chargée de l'identité kanak s'intéresse aux préoccupations des femmes visant leur émancipation et leur bien-être.

En effet, la charte du peuple kanak rappelle que la femme est « le panier de vie » et qu'elle occupe une place importante dans sa société. Ainsi, des femmes kanak considèrent qu'elles ont toute leur place dans une institution au niveau pays qui a pour mission principale de rendre des avis sur toute question relative à l'identité et à l'organisation sociétale kanak.

Récemment, les sénateurs réunis en congrès des 8 pays kanak ont organisé un atelier sur la condition féminine dont il résulte des motions qui vont être réalisées durant la mandature actuelle (2020-2025).

Et chaque année, le Sénat coutumier participe aux ateliers thématiques lors des journées internationales de la femme organisées par le gouvernement et par d'autres institutions et collectivités afin de s'enquérir de toutes les questions concernant les femmes kanak et le développement. Le président a notamment signé, aux côtés des institutionnels, la Charte

d'engagement « Agir ensemble contre les violences faites aux femmes et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes » lors du Grenelle contre les violences conjugales de novembre 2019.

Par ailleurs, les communes s'emparent de plus en plus des questions relatives aux femmes et des commissions de la femme sont créées dans certaines d'entre elles.

On remarque que depuis 5 ans, les institutions sont de plus en plus sensibles aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, ce qui constitue une véritable avancée pour l'amélioration de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie.

Sur le terrain, les associations mènent de plus en plus d'actions de sensibilisation, d'information, de communication, d'aides et d'accompagnements des femmes en faveur de leur émancipation.

Ce qui a pour résultat une meilleure information des femmes sur leurs droits et l'utilisation de l'arsenal juridique de droit commun et de droit civil coutumier, droits en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

Le secteur privé du travail, notamment dans les grands projets miniers et l'entrepreneuriat est de mieux en mieux sensibilisé à la question de l'égalité professionnelle femme-homme visant l'élimination des stéréotypes sexistes, des discriminations et des violences à l'égard des femmes.

Quant au secteur public, certaines directions administratives commencent à mettre en place des actions de prévention et de sensibilisation au genre et l'égalité femme-homme.

La loi sur la parité votée en France le 6 juin 2000, étendue à la Nouvelle-Calédonie et appliquée pour la première fois en 2004 lors des élections communales bénéficie largement aux femmes dans la représentation au sein des institutions qui a connu une forte augmentation. Cependant, la représentation des femmes comme cheffes de partis politiques a très peu évolué. Les partis politiques restent toujours dirigés par des hommes.

Dans les syndicats, les chambres consulaires et les conseils d'administration, la représentation des femmes aux postes décisionnels augmentent de manière peu significative. En effet, seulement 15% des femmes occupent ces postes.

Malgré une prise de conscience encourageante et toutes ces avancées notoires, les inégalités femmes-hommes et les discriminations à l'égard des femmes persistent de manière préoccupante dans la société calédonienne.

Face à cette situation, le Président du Gouvernement, pour la mandature 2019-2024, exhorte tous les secteurs de son gouvernement à respecter l'égalité femme-homme et à la mettre en œuvre dans toutes les politiques publiques, particulièrement dans le monde du travail en privilégiant une démarche transversale; cela passe par exemple, par l'organisation de formations tant pour les femmes que pour les hommes visant à modifier les comportements

sexistes et promouvoir l'émancipation et l'autonomie des femmes, ceci dès l'école. (*Déclaration de Politique Générale prononcée le 22 août 2019*).

En complément de la charte que le président a soumise aux institutionnels « *Agir ensemble pour lutter contre les violences faites aux femmes et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes* », signée lors du Grenelle en 2019, un avant-projet de charte sur l'égalité femmes-hommes actuellement en cours associant les institutions, les collectivités, la société civile, les églises et le secteur privé du travail constituera une étape cruciale pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en Nouvelle-Calédonie.

B/ les données démographiques 2019 (source ISEE)

En 2019, la population totale de la Nouvelle-Calédonie est de 271 407 habitant.e.s, la population féminine estimée au 1^{er} janvier 2018 était de 140 470 soit 49,8%. La population féminine a augmenté de 0,6 % entre 2014 et 2018.

Les femmes représentent toujours près de la moitié de la population.

C/ La COVID-19/ : Campagne « Confiné-e mais pas seul-e » gérée par le secteur des violences intrafamiliales

En Nouvelle-Calédonie, bien que la crise sanitaire due à la COVID-19 ait été amoindrie par rapport au reste de la région et du monde du fait d'une gestion efficace du Gouvernement, cette crise a tout de même impacté la vie et le travail des femmes, mais aussi la dynamique transversale de la promotion de la condition féminine. En effet, par exemple, comme dans la plupart des pays du monde, l'activité professionnelle de chacun et de chacune s'est nettement amoindrie.

Cependant, on peut relever des éléments positifs concernant la famille, notamment dans le partage des tâches domestiques entre les hommes et les femmes soulageant ainsi la charge quotidienne des femmes. Cette crise a également permis de mettre en lumière des initiatives de femmes, notamment dans l'entrepreneuriat et dans les petits projets économiques communautaires et solidaires afin de pallier aux besoins des foyers.

En revanche, la baisse des financements publics a également impacté le budget dédié au secteur de la condition féminine ce qui nécessite de faire des choix judicieux et pertinents pour les 5 années à venir en matière de condition féminine.

Néanmoins, et certes avec des moyens contraints, la membre du gouvernement en charge de l'enseignement et de la lutte contre les violences intrafamiliales a installé une cellule de crise au sein de son cabinet et lancé une campagne spécifique « Confiné-e- mais pas seul-e » en initiant de nombreux dispositifs d'urgence vis-à-vis des femmes et des enfants en particulier : renforcement du maillage territorial avec les forces de l'ordre et les associations, placement immédiat en foyer et familles d'accueil, ouverture de 2 centres d'hébergement pour les sans-abris, élaboration et diffusion de 50 000 mini-cartes de contacts d'urgence -Pocket

VIF- dans les 3 provinces, dont une version en braille, mise en place d'un protocole de signalement en pharmacie avec les forces de l'ordre, création d'un numéro de SMS-VIF de signalement, gratuit grâce à un nouveau partenariat avec l'office des postes NC, et des formations gratuites en ligne sur les violences conjugales...

S'il n'y a pas eu véritablement de « pic » de faits de violences intrafamiliales pendant le confinement en Nouvelle-Calédonie, « il n'y a pas eu d'accalmie » selon Yves Dupas, Procureur de la République. Mais globalement, on a enregistré une augmentation de l'ordre de 20% des appels de détresses psychologiques liées à l'enfermement.

Concernant l'école, des solutions opérationnelles et adaptées ont permis d'assurer la continuité pédagogique même dans les endroits les plus isolés du territoire, grâce à la mobilisation de tous les personnels des services publics, des parents et coutumiers et associations relais. Là encore, l'OPT NC a créé des connexions gratuites pour les plus défavorisés (260 forfaits gratuits). A la demande du gouvernement, l'accueil des enfants du personnel médical et du corps enseignant d'astreinte a été assuré dans des crèches. Une carte d'appels d'urgence COVID « Pocket VIF junior » a été élaborée et distribuée à tous les établissements scolaires pour les élèves victimes ou témoins de violence durant cette période sensible.

L'engagement de l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs, et des équipes éducatives a été exemplaire durant cette crise.

DEUXIEME PARTIE –

L'examen de l'application des articles de la CEDEF en Nouvelle-Calédonie

A/ Article 1 – 3 : politiques et lois visant à mettre fin à la discrimination et à assurer l'épanouissement et la promotion de la femme

La discrimination est perçue comme toute forme d'exclusion ou de restrictions dont sont victimes les femmes (art.1er) dans le domaine politique, économique, social, culturel, civil et autre. Les gouvernants qui sont garants des libertés et des droits humains sont interpellés par le comité international pour mettre fin à la discrimination par tous les moyens constitutionnels, juridiques ou autres appropriés (art.2). Pour cela, tous les gouvernants des Etats ayant ratifié la convention ont donc été invités à adopter des mesures positives en vue d'assurer l'épanouissement et la promotion de la femme (art.3).

L'application du droit en Nouvelle-Calédonie est régi par le principe de spécificité législative, ainsi toutes les lois promulguées en France ne sont pas d'application directe, ce principe édicte la nécessité de spécifier expressément son application à la Nouvelle-Calédonie pour la rendre applicable.

De plus, le droit applicable en Nouvelle-Calédonie ne peut se comprendre que si on l'inscrit dans le processus d'émancipation mis en place par les Accords de Matignon-Oudinot de 1988 et confirmé par l'Accord de Nouméa du 5 mai 1998 (ADN).

L'accord de Nouméa du 5 mai 1998 précité a été inscrit dans la Constitution française du 4 octobre 1958 (art. 77, Titre XIII), ce qui lui confère une valeur constitutionnelle. Ainsi, la Nouvelle-Calédonie est dotée d'une institution qui a le pouvoir de légiférer, le Congrès, qui a le pouvoir de promulguer des lois du pays.

La loi organique n°99-209 du 19 mars 1999 *relative à la Nouvelle-Calédonie*, qui met en œuvre l'ADN, encadre le champ de compétence des lois du pays (art.99). Les compétences des différentes institutions sont parfois liées au transfert de compétences de l'Etat à la Nouvelle-Calédonie prévu dans le processus d'émancipation de l'accord de Nouméa.

En effet, le droit civil ou le droit du travail ont fait l'objet d'un transfert de compétence en faveur de la Nouvelle-Calédonie.

Et la culture kanak, (culture autochtone) est prise en compte par la législation en Nouvelle-Calédonie à travers le statut civil des personnes kanak. Avant 1998, la constitution française reconnaissait l'existence de statuts civils particuliers pour les ressortissants des territoires d'Outre-mer (Wallis et Futuna, Nouvelle-Calédonie). On a procédé à la mise en place d'un échevinage : en 1982, les tribunaux judiciaires avec assesseurs coutumiers sont créés, ils statuent sur tous les litiges concernant les terres coutumières et les personnes de statut civil particulier puis de statut civil coutumier kanak.

Ces tribunaux sont composés d'un magistrat professionnel et de deux assesseurs coutumiers.

La loi précitée n° 2006-15 du 15 janvier 2007 *relative aux actes coutumiers* prévoit que la saisine de tels tribunaux ne peut se faire que si toutes les voies de recours devant les instances coutumières ont été épuisées.

L'accord de Nouméa va plus loin dans la reconnaissance de la culture kanak en mettant en place le statut civil coutumier kanak.

Le droit commun

En Nouvelle-Calédonie, on peut citer quelques lois les plus récentes en faveur de l'épanouissement et de la promotion de la femme dans les domaines suivants :

- La fonction publique

La **Loi du pays n° 2018-9 du 18 février 2014 *relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans le secteur public*** élargit l'interdiction du harcèlement dans le secteur public, ce qui est considéré comme une avancée appréciée par les femmes.

- Le droit du travail

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie travaille à la signature d'une charte et à l'élaboration d'un avant-projet de loi du pays relative à l'égalité professionnelle réelle femme-homme.

Cet avant-projet de loi insiste sur 3 principaux axes dont la finalité est l'amélioration de la condition des femmes dans le monde du travail :

- ⇒ La lutte contre le sexisme, les stéréotypes de genre, la discrimination
- ⇒ L'égalité de rémunération : un plan pour l'égalité professionnelle réelle
- ⇒ La parentalité et l'entreprise

La Direction du Travail et de l'Emploi de la Nouvelle-Calédonie (DTE-NC) qui mène ces travaux a fait le choix des axes suite aux discussions et échanges avec les différents partenaires sociaux, les institutions de la Nouvelle-Calédonie et notamment avec le secteur de la condition féminine du Gouvernement.

Par conséquent, les réalités mènent au constat de la persistance d'inégalités dans le monde du travail malgré un arsenal juridique déjà bien fourni. Le code du travail calédonien offre les mêmes garanties que celui de France à quelques différences près.

On note par exemple que malgré la loi sur le harcèlement, il existe des formes de discriminations qui n'entrent pas dans la définition juridique de harcèlement, notamment le caractère répétitif des agissements est difficile à qualifier, et qui pourtant impactent les femmes de manière aussi négative. La DTE-NC propose dans l'avant-projet de loi du pays une définition du sexisme : « *nul ne doit subir d'agissement sexiste défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Le lien avec la condition féminine est la recherche d'un équilibre pour atteindre l'épanouissement des femmes dans les différents aspects de sa vie (personnelle, familiale, professionnelle, sociale, culturelle et culturelle).

Le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a élaboré un plan de santé novateur : le plan de santé « DO KAMO » récemment présenté et félicité à l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). Le congrès de la Nouvelle-Calédonie a approuvé ce plan de santé à l'unanimité en 2018.

Il est à noter que « DO KAMO » signifie « être épanoui » en langue Ajië- Arhö, une des 28 langues d'une des huit aires coutumières kanak.

La membre du Gouvernement en charge de l'animation du secteur de la santé est également en charge de l'animation du secteur de la condition féminine, ce qui facilite l'établissement du lien entre les deux secteurs en termes de politique publique. Le secteur de la condition féminine est convaincu que l'application du plan de santé « DO KAMO » permettrait d'améliorer la condition des femmes calédoniennes.

Il s'agit de renforcer une transversalité des secteurs, dont celui des violences intrafamiliales et de l'économie qui proposent la rédaction d'une Charte d'engagement destinée aux acteurs économiques.

Par exemple : dans l'avant-projet de loi du pays, il est proposé d'accorder 1000 jours de congé aux salariés lors de la naissance d'un enfant, la base de ces 1000 jours correspond aux recherches et préconisations faites par l'OMS et reprise dans le plan de santé « DO KAMO ». En effet, ils expliquent que le développement de l'être humain dans les 1000 premiers jours de sa vie conditionne sa santé mentale, physique, affective et psychologique.

- Le droit pénal

Le droit pénal demeure de compétence de l'Etat français.

- Le statut civil coutumier kanak

La loi du pays n° 2018-4 du 28 mai 2018 relative aux successions des biens appartenant aux personnes de statut civil coutumier kanak cadre la dévolution successorale des biens appartenant aux personnes de statut civil coutumier.

La dévolution successorale fait l'objet d'un acte coutumier établi par un officier public coutumier (OPC) à la suite d'un palabre.

Tous les actes coutumiers sont régis par la **loi du pays n°2006-15 du 15 janvier 2007 relative aux actes coutumiers** qui rappelle conformément à l'accord de Nouméa du 5 mai 1998 précité et de la loi organique n°99-209 du 19 mars 1999 *relative à la Nouvelle-Calédonie*, le cadre du statut civil coutumier, donne la définition d'un palabre et établit la procédure de rédaction d'un acte coutumier.

La loi n° 2018-4 du 28 mai 2018 précitée prend en compte les biens sur terres coutumières et hors terres coutumières. Une procédure spécifique est prévue pour chacun des 2 cas :

Article 12 : « Les biens situés sur terres coutumières sont dévolus selon les usages coutumiers de l'aire coutumière d'origine du défunt. »

En Nouvelle-Calédonie, il existe 8 aires coutumières kanak qui sont chacune régie par des principes et des valeurs liées à l'organisation sociétale kanak mais qui dans leur application varie selon les réalités propres de chaque aire, de chaque clan, de chaque famille. C'est ce que dénote le concept d'« usages coutumiers » utilisé par le législateur.

La dévolution successorale pose la question de la propriété sur terres coutumières. La propriété sur terre coutumière est définie différemment de la propriété de droit commun français. La Coutume kanak ne connaît pas la propriété individuelle telle qu'elle existe en droit français. Nous sommes ici dans une réalité de fonctionnement collectif dans laquelle la personne, sujet de droit est « une personne dans le groupe ». Les notions et concepts de droit français ne peuvent pas être appliqués stricto sensu. Et la reconnaissance juridique d'un statut civil coutumier kanak est une réponse à cette impasse. Cela permet un pragmatisme d'application de la norme.

Cependant, la reconnaissance d'un tel statut étant récente, des questions soulevées nouvelles n'ont pas encore de réponses adéquates en faveur des femmes, notamment l'accès aux terres coutumières afin de pouvoir contribuer de façon effective et équitable au développement de ces terres. Il est nécessaire de bien connaître la société kanak pour appréhender les besoins spécifiques des femmes kanak en matière de développement, leur statut, leur place dans la société par rapport à la terre pour éviter des comparaisons avec d'autres systèmes qui pourraient générer des confusions et désavantager les femme kanak.

Dans le cadre du mariage, un acte coutumier va être dressé par l'OPC et signé par le chef de famille et/ou le chef de clan des parties. La dissolution du mariage va, conformément au principe de parallélisme des formes, suivre la même procédure (loi du pays n°2006-15 du 15 janvier 2007 *relative aux actes coutumiers*).

(La coutume autochtone kanak ne reconnaît pas le divorce tel qu'il existe en droit français, on parle alors de dissolution du mariage.)

Il est prévu par la loi que tout palabre pour être valable légalement est retranscrit dans un acte coutumier. Et la contestation d'un acte coutumier suit 2 phases, une phase conciliatoire et une phase contradictoire. La première phase correspond aux us et coutumes kanak et la seconde correspond à la procédure devant les tribunaux judiciaires avec assesseurs coutumiers.

Les époux de statut civil coutumier peuvent acheter des biens hors terres coutumières, jusqu'à la loi nouvelle précitée n°2018-9 du 28 mai 2018 *relative aux successions des biens appartenant aux personnes de statut civil coutumier kanak*, un doute demeurerait sur le sort de ces biens et des demandes qui peuvent être recevables les concernant, notamment quant à la place de la ou du conjoint.e survivant.e en cas de décès de l'époux par rapport au clan (personne morale coutumière) s'agissant de la succession? L'article 13 répond à cette question en priorisant la/le conjoint.e ou la/le concubin.e survivant.e dans la succession.

Article 13 : « L'acte coutumier issu du palabre de succession des biens mobiliers et immobiliers situés hors terres coutumières est effectué, sans distinction de l'actif et du passif, dans l'ordre successoral suivant :

Au conjoint ou au concubin survivant

Aux enfants légitimes, naturels ou adoptifs du défunt et en leur absence,

Aux ascendants en ligne directe, aux collatéraux directs au premier degré ou aux collatéraux privilégiés coutumiers, et en l'absence des personnes énumérées ci-dessus,

Aux personnes morales coutumières. »

La préoccupation principale des femmes kanak qui demeure concerne la succession des biens sur terres coutumières. Les « us et coutumes » quant à l'accès à la propriété ou à l'usage de la terre sont questionnés par les femmes en tant que fille et non en tant que conjointe ou concubine suite à la dissolution du mariage.

Le point positif est que la question est aujourd'hui posée et entendue par les hommes notamment et par les coutumiers en particulier.

Les secteurs des violences intrafamiliales et de l'enseignement ont accompagné le vœu de la commission des droits de la femme et de la famille adopté par la commission permanente du congrès de la Nouvelle-Calédonie en avril 2020. Par ce vœu, le Congrès sollicite les autorités compétentes à renforcer la parité dans les établissements, les organismes et les comités consultatifs, à lutter contre le sexisme, favoriser et optimiser l'insertion économique

des femmes et l'accès à l'emploi, effectuer des enquêtes liées à la condition féminine dans tous les domaines et intégrer la question du genre dès l'école primaire.

La commission de la femme du Conseil économique, social et environnemental (CESE) s'est focalisée sur les violences faites aux femmes.

Les principaux constats et progrès réalisés

Les points forts des lois nouvelles et de l'avant-projet de loi du pays :

- ❖ Le harcèlement a été étendu à la fonction publique, ce qui est une première garantie fondamentale.
- ❖ Les acteurs du monde du travail prennent de plus en plus en considération la réalité des femmes et l'importance de leurs rôles dans l'entreprise, ce qui a comme conséquence une prise de conscience effective quant à l'égalité femmes-hommes comme moyen d'améliorer la performance et la pérennité de l'entreprise.
- ❖ La dimension culturelle est de moins en moins occultée car les calédoniens prennent conscience que l'égalité réelle passe par un réel respect du droit à la différence, du droit des peuples autochtones et de toutes les communautés.
- ❖ La coutume kanak basée sur l'oralité, favorise, de par sa souplesse, une réalisation plus rapide des mesures prises en faveur de l'égalité réelle femmes-hommes, dans son champ de compétence, mais certains blocages persistent.

Les principaux obstacles

- La Coutume n'est pas encore en mesure de répondre aux nouvelles situations rencontrées par les femmes comme par exemple l'autorité parentale partagée des enfants et la demande de compensation pour la construction d'un bien immobilier sur les terres coutumières de l'ex-mari en cas de dissolution du mariage. Ou encore une part dans la succession du défunt mari. Cependant ces questions sont abordées par le Sénat Coutumier.
- Il s'agit d'obstacles politiques, sociaux, culturels et de freins psychologiques à l'émancipation des femmes :
 - ⇒ La difficulté encore existante d'accès au droit,
 - ⇒ L'insuffisance d'informations sur les questions de genre et d'égalité femme-hommes, autant pour les femmes que pour les hommes,
 - ⇒ La dominance des modèles masculins en politique
 - ⇒ La prévalence de stéréotypes sexistes à l'égard des femmes
 - ⇒ La persistance des stéréotypes sexistes véhiculés par les médias et la presse
 - ⇒ Les lacunes de coordination des acteurs de l'égalité homme-femme
 - ⇒ La prise en compte encore lacunaire de la culture kanak autochtone et de celle des autres communautés du pays dans la promotion de l'égalité femmes-hommes.

Les principales mesures prise ou à prendre

- Poursuivre la collaboration entre les différents secteurs du Gouvernement concernant l'égalité femmes-hommes ;
- Poursuivre les partenariats effectifs avec les forces vives visant la promotion de l'égalité femmes-hommes ;
- Promouvoir le genre et l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques et les plans d'action de développement ;
- Renforcer la sensibilisation, la prévention, l'information et la formation en matière d'égalité femmes-hommes à tous les niveaux ;
- Elaborer un guide des droits des femmes de statut civil coutumier kanak ;
- Evaluer les mesures et actions menées en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
- Mettre en œuvre la charte de l'égalité femmes-hommes en Nouvelle-Calédonie
- Poursuivre la mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et de la Plateforme d'actions des femmes du Pacifique.

B/ article 5 : Rôles des sexes et stéréotypes

Les stéréotypes de genre sont très présents dans toutes les cultures et dans toutes les couches sociales de la société calédonienne.

Ils se manifestent au sein de la famille, de l'école, du travail, des loisirs, des sports, de la jeunesse et également au niveau communautaire mais aussi dans les médias et la presse.

Ces stéréotypes constituent de véritables obstacles à l'émancipation des femmes et à leur épanouissement.

Combattre ces stéréotypes est une priorité du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie que les secteurs de la condition féminine, des violences intra familiales et de l'éducation concrétisent par diverses actions de sensibilisation, d'information, de formation et de communication avec divers partenaires du secteur public et privé ainsi que le secteur associatif.

Au titre d'exemple, des formations sur la prise en compte du genre et de l'égalité hommes-femmes dans les politiques publiques ont été organisées pour des agents administratifs hommes et femmes de divers secteurs (emploi, formation, jeunesse, sports, enseignement, environnement, pêche, développement économique, social, santé). Ces formations fortement appréciées ont conduit plusieurs agents à mettre en place des plans d'actions en faveur de l'égalité hommes-femmes dans leurs services.

Depuis 2015, l'école calédonienne s'est emparée de ce sujet en inscrivant dans son nouveau projet éducatif la prise en compte de l'égalité filles- garçons et l'installation d'un comité dédié, le Comité 3^E (cf. article 10).

En 2020, cette politique éducative égalitaire a été réaffirmée par la Membre du gouvernement en charge de l'éducation, particulièrement dans la réforme des programmes de l'école primaire. (cf. article 10).

Par ailleurs, le secteur des violences faites aux femmes et celui de la condition féminine du gouvernement sont souvent associés à des journées de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes dans le cadre des actions du Comité 3^E, dans les collèges et les lycées, ainsi qu'aux journées de défense citoyenne de l'armée.

Les ateliers et débats sur le genre et l'égalité hommes-femmes organisés par le gouvernement est une occasion d'impliquer des hommes et des femmes dans la réflexion et l'échange sur ces questions et d'émettre des recommandations en faveur de l'élimination des stéréotypes de genre à tous les niveaux de la société.

Par ailleurs, après la Charte « Agir ensemble pour lutter contre les violences faites aux femmes et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes », signée lors du Grenelle en 2019, un projet de charte est en cours d'élaboration prônant le principe plus largement de l'égalité entre les hommes et les femmes dans tous les domaines du développement ainsi que dans tous les aspects de la vie en société.

Au niveau des provinces, des actions de sensibilisation en faveur de l'élimination des stéréotypes sexistes et des inégalités entre les hommes et les femmes sont mises en place (brochures, vidéos, ateliers, séminaires, causeries, conférences, forums).

Les obstacles :

- La banalisation des stéréotypes sexistes qui perdure dans les mentalités et dans les comportements
- Une méconnaissance de la question du genre et de l'égalité hommes-femmes et un intérêt peu marqué pour ces questions.
- L'insuffisance de formations sur la question du genre et de l'égalité hommes-femmes

Les mesures prises et mesures à prendre :

- Poursuivre les actions des signataires de la Charte du gouvernement « Agir ensemble pour lutter contre les violences faites aux femmes et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes »
- Renforcer les actions du Haut Conseil de l'égalité, à la suite du Grenelle des violences conjugales
- Mettre en œuvre la charte sur l'égalité femmes-hommes dès 2021 de manière transversale ;
- Mettre en place des journées de sensibilisation pour tout public tout au long de l'année visant l'élimination des stéréotypes de genre dans tous les domaines
- Renforcer les formations sur la parentalité en y intégrant la question du genre et de l'égalité hommes-femmes ;
- Poursuivre l'intégration systématique des modules de formation sur le genre et l'égalité hommes-femmes dans tous les centres et instituts de formation du pays existants en Nouvelle-Calédonie (enseignement, professions de santé, police, gendarmerie, armée, mines, pêche, administration, sports, environnement, formation professionnelle et continue, tourisme) ;

- Développer des outils d'information sur le genre et l'égalité hommes-femmes adaptés au grand public et aux plus jeunes ;
- Inciter les médias et la presse à jouer un véritable rôle de déconstruction des stéréotypes sexistes en veillant à véhiculer une image valorisante de la femme dans la société.

DOSSIER SPECIAL GRENELLE VIOLENCES CONJUGALES – Secteur des violences intrafamiliales

Un dispositif majeur organisé en novembre 2019 en Nouvelle- Calédonie : le grenelle contre les violences conjugales : <https://gouv.nc/dossiers/le-grenelle-contre-les-violences-conjugales>

Le Grenelle sur les violences conjugales de 2019 a été décliné en Nouvelle-Calédonie.

Une mobilisation collective qui a abouti à la signature d'une Charte inédite, signée par tous les partenaires institutionnels : « *Agir ensemble pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences faites aux femmes* »

<https://gouv.nc/actualites/25-11-2019/violences-faites-aux-femmes-grande-cause-2019-2024>

Contexte : les violences faites aux femmes

- 1 femme sur 4 a subi une agression de type physique ou sexuel,
- 22 % des femmes ont subi des brutalités physiques
- 9 % des femmes ont vécu des tentatives de viol ou des viols
- 1 femme sur 8 a été victime d'attouchements sexuels, de tentatives de viol ou de viol avant l'âge de 15 ans ¹
- En 2017, selon le Conseil Economique Social et Environnemental (CESE), 2,3 % des métropolitaines déclaraient avoir été victimes d'agression physique par leur (ex) conjoint dans les 12 derniers mois. Ce chiffre monte à 17 % pour la Polynésie et 19 % pour la Nouvelle-Calédonie. Les femmes de ces deux territoires sont également 8 fois plus victimes d'agressions sexuelles par leurs conjoints que dans l'hexagone.
- En 2018, 1233 plaintes pour violences conjugales ont été enregistrées par les forces de police en Nouvelle-Calédonie²
- En 2019, sur le territoire national, on dénombre 136 victimes de féminicides par conjoint. En Nouvelle-Calédonie, on en dénombre 2².
- Les violences intrafamiliales progressent encore de 14,6 % en Nouvelle-Calédonie, sur les 10 premiers mois de l'année 2019²

¹ Données Inserm 2003

² Procureur de la République de la Nouvelle-Calédonie 2019

I – Le Grenelle des violences conjugales de novembre 2019

Impulsé par le Premier ministre Édouard Philippe en métropole, puis relayé dans les Outre-mer, le Grenelle contre les violences conjugales de la Nouvelle-Calédonie s'est tenu le samedi 23 novembre 2019 à l'université de la Nouvelle-Calédonie.

Organisé conjointement par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et le Haut-commissariat, à deux jours de la Journée internationale pour l'élimination de la violence contre les femmes, ce grenelle calédonien a permis de faire la restitution des ateliers menés dans une véritable démarche participative et d'en présenter les principales orientations.

Pendant plus de deux mois, la Membre du gouvernement en charge des Violences intra familiales a réuni les différents acteurs du domaine, élus, forces de l'ordre, représentants des institutions judiciaires et éducatives et associations du territoire et co-piloté des ateliers sur des thématiques ciblées.

L'objectif étant de développer, avec l'ensemble des experts concernés, des mesures efficaces et proches des problématiques de terrain autour de trois ateliers.

Le premier, animé par le procureur de la République sur « la protection des femmes victimes de violences » (plaintes et sanctions pénales), les deux autres, animés par la Membre du gouvernement en charge des violences intrafamiliales et de l'enseignement, « le parcours de la victime » (alerte, accueil et prise en charge, hébergement, éviction des agresseurs ...), et la « Prévention et la gouvernance » (éducation, communication, formation des acteurs, addictologie)

À l'issue de ces rencontres, 90 pistes d'amélioration ont pu être dégagées.

Un rapport de synthèse en ligne rassemble toutes ces recommandations.

II – Le 1^{er} Comité de suivi en juin 2020 : les avancées présentées par les partenaires institutionnels

Mme Isabelle CHAMPMOREAU, Membre du gouvernement, organise le 1er Comité de suivi du grenelle afin que les partenaires institutionnels exposent l'état d'avancement de leurs projets.

Ce 1^{er} Comité de suivi fut une restitution institutionnelle des engagements de chacun pris lors du Grenelle, et l'expression de la mobilisation collective pour mettre en place des mesures concertées et efficaces, toutes rapportées dans le Rapport de synthèse des ateliers du Grenelle

- Thématique : améliorer la gouvernance
- Une enquête « Cadre de Vie et Sécurité »CVS dite aussi de victimation afin de disposer de données chiffrées actualisées et de guider les politiques publiques.

Il s'agit d'un partenariat entre l'Etat, la Nouvelle-Calédonie et l'ISEE pour la réalisation en 2021, de la première enquête CVS en Nouvelle-Calédonie

Cette enquête permettra d'avoir dès le début de l'année 2022, des premiers indicateurs sur les différentes atteintes, violences et agressions auxquelles sont confrontés les calédoniens dans leur quotidien, dont les violences intrafamiliales.

Le questionnaire a été contextualisé, et adapté aux réalités calédoniennes pour s'assurer une parfaite compréhension des ménages interrogés.

Pour répondre au besoin d'une connaissance fine du territoire, un échantillon plus important que la norme, de l'ordre de 6300 ménages, a été décidé.

- Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes

La province Sud a lancé en mars 2020 un appel à projets visant à soutenir financièrement des projets associatifs portant sur des actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, elle a procédé à la nomination de « référents égalité » dans toutes les directions de la Province Sud dès 2020.

- Subventions aux associations dédiées

La Membre du gouvernement a tenu à sanctuariser les subventions attribuées aux associations impliquées dans la lutte contre les violences intra familiales.

L'OPT NC a également validé la prise en charge des frais de communications téléphoniques de 3 associations partenaires.

- Thématique informer, communiquer, prévenir

- Dispositif mobile « *Aller Vers* » : développer des actions de proximité sur tout le territoire

Mise en circulation fin 2020 d'un Dispositif mobile solidaire (DSM), ainsi dénommé « *Aller Vers* » notamment pour l'accès au droit et de prévention des violences conjugales.

Ce bus, co-financé par l'Etat et le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, a vocation à faciliter l'accès gratuit au droit en tout point du territoire et de mieux détecter et traiter les situations d'urgence, en allant à la rencontre des populations les plus vulnérables et isolées pour libérer la parole, notamment des femmes victimes de violences.

La Délégation territoriale de Nouvelle-Calédonie de la Croix Rouge Française coordonne ce dispositif en partenariat avec les associations œuvrant dans les domaines précités.

Ce dispositif de proximité s'inscrit dans le cadre du plan territorial de sécurité et de prévention de la délinquance

- Site internet «stop aux violences sexuelles et sexistes» : informer et orienter les victimes

Création d'un site internet dédié aux VIF, pour un accès facile et immédiat à l'information qui s'adresse à toutes et à tous, identifiant les acteurs de terrain et les dispositifs d'aide et d'accompagnement sur tout le territoire, les textes de loi, des conseils d'experts et des témoignages... intégrant des données formulées en langues des différentes communautés océaniques. Ce site, financé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, sera consultable sur tous types d'écran.

- Education à l'égalité entre les filles et les garçons en établissement scolaire

Des référents égalité seront désignés dans tous les établissements scolaires dès la rentrée 2020, contribuant ainsi à généralisation de la labellisation 3^E, pour une Education à l'Egalité en droit, devoir et dignité, des établissements scolaires du secondaire (42 % des établissements sont labellisés en 2020). Par ailleurs, la prise en compte de l'égalité filles garçons est inscrite dans le projet de la réforme des programmes du primaire en Nouvelle-Calédonie.

Des formations telles ABMA « Aller Bien pour Mieux Apprendre, la formation de professeurs et d'élèves médiateurs en communication bienveillante, et de nouveaux modules en « e-formation » ont été initiés. Un dispositif inédit d' «élèves pairs» volontaires dans le secondaire assuré par la BPDJ (en zone gendarmerie) sur la gestion du climat scolaire avec un module dédié aux VIF a été lancé en 2020 au sein de 2 lycées, le lycée du Grand Nouméa et le lycée Jules Garnier.

- Cartographie numérique CAVAD-NC de localisation des différents dispositifs et partenaires engagés

Cet outil, développé par les membres du Conseil restreint de sécurité et de prévention de la délinquance s'est encore enrichi par l'ajout des nouvelles ressources et fonctionnalités notamment sur les téléphones portables. C'est aujourd'hui l'une des cartes mise en ligne par le gouvernement les plus consultées avec plus de 2100 visites depuis sa création et près de 500 consultations durant la période de confinement, soit 10 fois plus de vues qu'en période normale. (Associations, forces de l'ordre, collectivités et institutions (<http://carto.cavad-nc.georep.nc>).

- DAV : Dispositif d'accueil des victimes, un lieu unique où les victimes bénéficient désormais d'une prise en charge globale.

Une convention de mise en œuvre d'un dispositif d'accueil des victimes (DAV) au sein du pôle Mère- Enfant du Médipôle a été signée entre le gouvernement, l'État, la justice, la direction du centre hospitalier et la province Sud en 2019.

- Structures d'accueil :

Des structures d'accueil et d'hébergement d'urgence des femmes victimes de violences ont été créées en province des îles et son extension récente sur deux aires coutumières en province Nord (familles d'accueil).

Hébergement en province sud : cinq appartements relais destinés à des femmes plus autonomes, notamment insérées professionnellement seront mis à disposition dans le cadre d'un partenariat province Sud/SIC et un nouveau foyer d'hébergement d'Urgence à N'DU, qui a vocation à accueillir des femmes originaires de la province Sud, victimes de violences conjugales ou intrafamiliales sera opérationnel dès 2021.

➤ Thématique : la formation des acteurs

● Formation des professionnels

Le Haut-Commissariat s'engage à densifier le réseau des intervenants spécialisés avec un co-financement de l'Etat (une intervenante sociale a été nommée en gendarmerie pour la province Sud /l'accord de la province Nord est en attente ; une cellule dite opérationnelle a été installée dans chaque province)

La gendarmerie nationale (Plan AGIR : Accompagnement Gagner Intervenir Rapprochement) et la Police nationale (Plan d'amélioration de l'Accueil de la Direction territoriale de la Police Nationale) mettent en place des formations et dispositifs dédiés.

● Formation à la création d'entreprise

ADIE : une action forte a été conduite dans le cadre du PTSPD afin de permettre l'émancipation des femmes par l'économie. Des interventions ont eu lieu au premier trimestre 2020 pour la promotion du prêt de groupe.

● Formation à la gestion de la violence

L'IFAP (Institut de Formation de l'Administration Publique) et le FIAF (Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation) ont créé de nouveaux modules de formation de prévention relatifs aux violences conjugales et intrafamiliales.

➤ Thématique : impliquer le monde économique

● Charte d'engagement avec les acteurs économiques

Christopher Gyges, membre du gouvernement en charge notamment du secteur de l'économie, co-rédige avec la membre du gouvernement en charge des violences intrafamiliales, une charte d'engagement associant les partenaires économiques et les associations pour un accompagnement bienveillant des personnes victimes de violences conjugales. En effet, les violences conjugales, si elles relèvent de faits de la vie privée, peuvent néanmoins intervenir ou se prolonger dans le cadre de l'entreprise. Les entreprises ont donc un rôle de détection et de signalement. Des affiches des numéros d'urgence et les coordonnées des associations spécialisées sont diffusées auprès des différents lieux de travail

➤ Point sur le parcours de la victime

Pour le Parquet de 1^{ère} instance, en 2018 ont été enregistrées 641 affaires, 641 procédures, en 2019, 916, et depuis le 1^{er} janvier 2020 et jusqu'au 31 mai 2020, 430 procédures

déjà enregistrées, et 124 affaires jugées par le tribunal dont 20% ont donné lieu à un déferrement par les magistrats du Parquet, selon le procureur de la République.

L'accueil et la prise en charge sont améliorés, en commissariat et en gendarmerie grâce à un "un protocole clair d'accueil, une réduction des délais de mise en protection des victimes , l'identification de nouveaux lieux d'accueil de proximité avec des personnels formés dans les communes et les aires coutumières, et le possible dépôt de plainte à l'hôpital (protocole en cours). La nomination d'un intervenant social en gendarmerie en province Nord demeure en attente d'un accord de la province Nord.

Concernant l'hébergement d'urgence et à moyen terme, le réseau de familles d'accueil en milieu coutumier s'est développé avec la création de 4 structures d'accueil en province Nord et en province Sud et l'identification de 12 nouveaux volontaires et en province Iles, 3 structures d'accueil communautaire et 6 familles d'accueil sur Lifou.

L'éviction et la prise en charge des agresseurs :

Concernant l'alerte, 3 Téléphones grave Danger (TGD) ont été attribués en 2020, le dispositif anti-rapprochement a été mis en œuvre et une rencontre a eu lieu avec les coutumiers pour permettre l'éviction du conjoint violent en milieu coutumier

- L'ordonnance de protection purement civile, devant le juge aux affaires familiales, évolue favorablement : 10 prononcées en 2018, 16 en 2019, et 12 jusqu'à présent depuis le 1^{er} janvier 2020
- le ministère public a été, en 2019, à l'origine d'une demande de requête et en 2020 à l'origine de 2 requêtes. Cette ordonnance de protection est possible également en matière coutumière. Et la juridiction coutumière a prononcé 5 ordonnances de protection en 2019, et 6 en 2020 donc dès à présent.

III - Le 1^{er} anniversaire du grenelle des violences conjugales le 25 novembre 2020 : lancement des grands projets institutionnels

A. Inauguration du dispositif mobile « *Aller Vers* » à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes (JIF) et signature de la convention de coordination avec la Délégation territoriale de Nouvelle-Calédonie de la Croix Rouge.

Ce bus sera inauguré le mercredi 25 novembre 2020 par l'Etat et le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en présence des associations partenaires. Il poursuivra son itinérance dans l'ensemble des communes du territoire.

B. Signature de la convention relative au lancement de l'enquête Cadre de Vie et Sécurité (CVS) avec l'Etat, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et l'ISEE

Le questionnement contextualisé a été testé sur un échantillonnage restreint par des équipes formées en septembre 2020 : accueil favorable de la population dans les provinces Nord et Sud mais plus réservé en province des Iles, où un palabre avec les coutumiers se révèle nécessaire.

C. Mise en ligne du premier site internet dédié aux violences sexuelles et sexistes :

<https://violences-conjugales.gouv.nc>

Cet outil du gouvernement, inscrit parmi les actions du Grenelle contre les violences conjugales, est dédié à l'information des personnes victimes ou témoins de violences sexuelles et sexistes.

Il comprend des informations pratiques, accessibles à toutes et tous, et auxquelles ont été intégrés des mots clés d'appels, traduits dans les langues de toutes les communautés vivant en Nouvelle-Calédonie.

Tous les partenaires institutionnels et associatifs ont été sollicités pour instruire les secteurs relevant de leurs compétences.

D. Lancement d'une application d'alerte et de géolocalisation, spécifique à la Nouvelle-Calédonie, fruit d'un partenariat du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et la Société Le Nickel (SLN) et l'association calédonienne « Dignity » :

Cette application, destinée à toutes personnes victimes ou témoins de violences, permet d'alerter et de contacter instantanément des proches, les secours et/ou toutes autres ressources d'aides présentes sur le territoire de la Nouvelle-Calédonie, en appuyant sur un bouton unique d'urgence. De plus, il sera possible de géo-localiser le téléphone à l'origine de l'alerte et de réaliser des enregistrements.

E. Inscription de la prise en compte de l'égalité fille-garçon dans la réforme des programmes scolaires du primaire et renforcement des partenariats du Comité 3^E (Education à l'Education à l'Ecole)

- Campagne de lutte contre le harcèlement : « Tous égaux, tous alliés » : élaboration par le Vice-rectorat de Nouvelle-Calédonie d'un protocole adapté pour agir efficacement contre le harcèlement, dont le cyber-harcèlement, les violences sexistes et l'homophobie.
- Réalisation d'expositions scolaires et de courts métrages sur la lutte contre les inégalités sexistes. <https://gouv.nc/actualites/17-09-2020/des-lyceens-engages-pour-legalite>
- Labellisation de 5 nouveaux établissements scolaires, Formations d'élèves ambassadeurs, organisation de nombreuses journées de l'égalité, inscription de nouveaux partenariats 3^E promouvant la mixité des filières notamment dans le secteur maritime avec le Cluster maritime NC et création d'un nouveau collectif associé « les Elles des Lagons » <https://gouv.nc/actualites/09-10-2020/les-elles-des-lagons-sengagent-pour-les-metiers-de-la-mer> et <https://www.clustermaritime.nc/le-cmnc-au-coeur-des-elles-des-lagons/>

- Publication scolaire genrée : en septembre 2020, première brochure calédonienne réunissant une série de données statistiques sur la réussite comparée des filles et des garçons dans le second degré, révélant des parcours et des réussites scolaires contrastés. <https://www.ac-noumea.nc/spip.php?article5401>
- Projet éducatif et réforme du primaire : présentation des programmes au Congrès de la Nouvelle-Calédonie fixée à décembre 2020, intégrant un volet de lutte contre les discriminations et l'égalité filles garçons dès l'école maternelle avec des outils d'accompagnement communiqués dès la rentrée scolaire 2021

F. Développement de l'hébergement d'urgence et à moyen et long terme

- Signature d'une convention province Sud/SIC (Société Immobilière de Nouvelle-Calédonie -bailleur social) pour la mise à disposition de 5 logements relais pour les femmes victimes de violences.
- Signature du protocole commun de mise en œuvre des familles d'accueil et des transporteurs dans l'aire Xaracuu avec les partenaires (gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, aire coutumière xaracuu, communes, province sud, ACSMS, gendarmerie). A ce jour, 20 familles ou lieux d'accueils et 7 transporteurs sont identifiés.

C/ Article 7 : Vie politique et vie Publique

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit :

a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et être éligibles à tous les organismes publiquement élus;

b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;

c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

- Femmes en politique

La loi sur la parité a eu pour effet une augmentation significative du nombre de femmes dans les institutions politiques comme en témoignent ces chiffres.

Congrès : 54 conseillers/ et conseillères

En 2014 : 30 hommes et 24 femmes. La part des femmes est de 44.4 %

En 2019 : 26 hommes et 28 femmes. La part des femmes est de 51, 9 %

Provinces : 76 élus

2014 : 43 hommes et 33 femmes. La part des femmes est de 43,4%

2019 : 39 hommes et 37 femmes. La part des femmes est de 48,7%

Gouvernement : 11 membres

En 2014 : 7 hommes et 4 femmes. La part des femmes est de 36.4%

En 2019 : 9 hommes et 2 femmes. La part des femmes est de 18.2%

Une baisse est enregistrée au Gouvernement car la loi sur la parité ne s'applique pas au Gouvernement, elle s'applique aux provinces et au congrès.

Une seule femme est présidente d'un parti politique.

L'effet le plus marquant est l'impact sur les esprits. Il en résulte un automatisme de respect de la parité lors de la constitution des listes de candidature aux élections.

Les mairies :

Lors des dernières élections municipales de mars 2020, il y avait un peu plus de femmes en tête des listes de candidature. En l'espace de 6 ans, la présence féminine en tête des listes est passée d'environ 15 % à presque 20 %. Notamment dans des communes longtemps portées par des hommes.

5 femmes sont élues maires sur 33 communes en Nouvelle-Calédonie. 4 femmes maires sont des femmes autochtones.

- Femmes dans la fonction publique

Dans l'administration territoriale (Nouvelle-Calédonie, hospitalière, provinciale) 42 % des postes de cadres sont occupés par des femmes dont 17 % de femmes seulement occupent les postes de direction.

Dans l'administration de la Nouvelle-Calédonie, les postes de secrétaires généraux sont occupés par des hommes comme en 2014.

En 2020, dans les 23 directions, 7 femmes sont directrices adjointes et seulement 5 femmes sont directrices soit 21,73 % des postes de direction sont occupés par des femmes.

Les hommes sont toujours en charge des directions stratégiques comme les affaires économiques, les affaires sanitaires et sociales, l'agriculture, les transports, les mines, les énergies renouvelables...

Une grande majorité des femmes restent encore cantonnées aux métiers et professions stéréotypés (plafond de verre).

- Femmes dans les instances syndicales, chambres consulaires et conseils d'administration

Dans les syndicats, les chambres consulaires et les conseils d'administration, la représentation des femmes aux postes décisionnels augmentent de manière peu significative. En effet, seulement 15% des femmes occupent ces postes.

Les obstacles

- L'accès aux présidences des partis politiques est une difficulté majeure pour les femmes ;
- Le manque de formation politique ;
- La persistance de stéréotypes de genre à l'égard des femmes (sphère privée : femme et sphère publique : homme) ;
- Le manque de confiance faite aux femmes et le manque de valorisation des femmes pour des postes à responsabilité ;
- Le manque de mixité dans les comités de sélection pour les postes professionnels.

Les mesures prises et mesures à prendre

- Mettre en place des formations sur le genre et l'égalité femme-homme au sein des partis politiques et dans les administrations ;
- Etudier des mesures afin de permettre aux femmes de concilier ses différents temps de vie (familial, personnel, professionnel, citoyen, culturel et cultuel) et pouvoir s'engager en politique dans de meilleures conditions.
- Rendre applicable la parité dans les conseils d'administration qui sont des espaces décisionnels tant dans le secteur public que dans le secteur privé.
- Rendre les comités de sélection mixtes.

- Les associations non gouvernementales de femmes :

Dans chaque province de la Nouvelle-Calédonie des conseils de femmes existent (un par province). Il existe également des fédérations de femmes regroupant diverses associations œuvrant pour l'amélioration des conditions de vie des femmes et leurs droits.

Les associations travaillent en étroite collaboration avec le secteur des violences intrafamiliales et ont été pleinement associées aux travaux du grenelle de 2019

A titre d'exemple l'Union des Femmes Francophones d'Océanie (UFFO) qui est une association soutenue par la Communauté du Pacifique axe ses priorités sur la lutte contre la précarité des femmes, l'émancipation économique des femmes et l'élimination des violences à l'égard des femmes et des stéréotypes de genre. A ce titre, des actions sont menées dans les quartiers de la ville en faveur de familles défavorisées et dans les tribus.

Plus récemment s'est créé une ONG Femmes Pays comportant une commission pour l'égalité entre les hommes et les femmes et les droits des femmes. Le secteur de la

condition féminine du gouvernement aidera cette ONG à renforcer ses compétences afin de pouvoir mener des actions pertinentes dans les trois années à venir.

Les conseils de femmes s'évertuent à aider les femmes en situation de détresse, à les orienter vers des structures d'aide et d'accompagnement. Ces conseils collaborent avec les institutions à des actions de sensibilisation et d'informations dans divers domaines (droits, santé, culture, environnement, jeunesse, économie etc...).

On note une mobilisation forte des associations féminines contre les violences à l'égard des femmes qui touchent toutes les ethnies et toutes les catégories sociale en Nouvelle-Calédonie.

Par ailleurs, une tendance forte à l'implication des femmes dans des actions de développement durable en collaboration avec les secteurs et services de l'environnement, de l'eau, du réchauffement climatique, des énergies renouvelables est à noter au cours de ces dernières années.

Dans le domaine du sport, 59 997 personnes sont licenciées dont 22 592 femmes en 2019. Les femmes sont peu présentes dans les instances dirigeantes et dans l'encadrement technique. Sur 45 ligues et comités sportifs affiliés au Comité Territorial Olympique et Sportifs (CTOS) de Nouvelle-Calédonie, seulement 6 sont présidés par une femme.

Afin de promouvoir et développer le sport féminin, plusieurs initiatives ont été lancées avec des partenaires publics et privés (appels à projets femmes et sports, challenges sportifs).

La féminisation des instances dirigeantes et de l'encadrement technique sont des axes sur lesquels des efforts vont être déployés à travers un programme sur l'accès aux postes à responsabilité à partir de 2021. Les femmes seront ainsi préparées à occuper des postes élevés en renforçant leurs compétences en gestion et en leadership. Chaque année 10 à 15 femmes bénéficieront de cette préparation en vue d'être sélectionnées.

Article 10 : Education

Article 10

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;

b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;

c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;

d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;

e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;

f) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;

g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;

h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

En Nouvelle-Calédonie, la politique éducative prône l'inclusion et l'égalité, le principe d'équité en est le fil conducteur.

Le projet éducatif de la Nouvelle-Calédonie définit l'égalité entre les filles et les garçons comme une des priorités du plan triennal décliné dans la charte d'application de la délibération n°106 du 15 janvier 2016 *relative à l'avenir de l'école calédonienne*.¹

Une politique égalitaire réaffirmée par la Membre du gouvernement en charge de l'enseignement qui a inscrit en 2020, la prise en compte de l'égalité entre les filles et les garçons parmi les priorités de la réforme des programmes du primaire.

En Nouvelle-Calédonie, les parcours scolaires et les performances demeurent contrastés et sexués.

Le vice rectorat a édité en 2020 la première brochure de statistiques qui confirment que la réussite et l'échec scolaire, la réussite et l'échec en matière d'insertion professionnelle demeurent des phénomènes stéréotypés²

1/ Les filles réussissent mieux aux examens que les garçons :

- Diplôme national du brevet Filles : 85,5% / Garçons : 73,5%
- Baccalauréat général Filles : 79,8% / Garçons : 76,6%
- Baccalauréat professionnel F : 79,8% / G 76,6%

2/ Les filles s'orientent davantage vers des filières générales et technologiques : 56 % de filles contre 38,2% des garçons

¹<https://denc.gouv.nc/textes-de-reference/le-projet-educatif-de-la-nouvelle-caledonie>

²<http://www.ac-noumea.nc/spip.php?article5401>

En 2020, lancement d'une Campagne de lutte contre le harcèlement : « Tous égaux, tous alliés » : élaboration par le Vice-rectorat de Nouvelle-Calédonie d'un protocole adapté pour agir efficacement contre le harcèlement, dont le cyber-harcèlement, les violences sexistes et l'homophobie.

- Le comité 3^E

En 2015, le Vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie a mis en place une instance inédite, le comité 3^E (Education à l'Égalité à l'École), présidé par le vice-recteur, directeur général des enseignements et piloté par la référente académique « égalité filles-garçons » pour le vice-rectorat et le secteur éducatif du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Cette instance rassemble des personnels de la communauté éducative et de la société civile calédonienne. (<http://www.ac-noumea.nc/spip.php?rubrique233>) (<http://lemagdugouv.nc/2017/03/12/rencontre-femmes-oesent/>)

Le comité 3^E vise à contribuer :

- A l'acquisition d'une culture de l'égalité entre les sexes et à la neutralisation des stéréotypes sexistes ;
- Au renforcement de l'éducation au respect mutuel ;
- Au développement d'une plus grande mixité des filières de formation à tous les niveaux d'étude.

Des travaux de recherches menés depuis plus de 20 ans ont montré que les enseignants reproduisent, à leur insu, des stéréotypes sexistes.

Le comité 3^E anime des formations aux personnels éducatifs comme aux élèves qui deviennent à leur tour des ambassadeurs ou ambassadrices 3 E.

Par ailleurs, le Comité a élaboré un vademécum Egalité F/G à destination des personnels éducatifs de la Nouvelle-Calédonie avec des recommandations et pistes éducatives et pédagogiques, des ressources dédiées, en prise avec les réalités calédoniennes.

Au collège et au lycée, les filles sont exposées à des violences spécifiques, à caractère sexiste et sexuel qui traduisent des injonctions fortes autour du corps et de leur sexualité.

De nombreuses initiatives sont menées en établissement scolaire avec des experts partenaires 3^E, et toujours en lien avec les réalités calédoniennes, contribuant à renforcer le respect mutuel entre les filles et les garçons et à véhiculer une image positive de chacune et chacun. ((<http://www.ac-noumea.nc/spip/php?rubrique385/>)/ <https://gouv.nc/actualites/17-09-2020/des-lyceens-engages-pour-legalite>)

Réalisations de clips, de courts-métrages et d'affiches, organisation d'expositions, de rencontres-débats avec des professionnels de la santé et de la sexualité, de tables- rondes littéraires dont en 2020 « une classe, une autrice », dans le cadre du SILO (Salon international du Livre Océanien) promouvant la littérature calédonienne et célébrant les 50 ans de la francophonie, une campagne de déconstruction des stéréotypes sexistes, en partenariat avec l'Académie des langues kanak (ALK) et le Consulat général d'Australie, à destination

scolaires (flyers diffusant des slogans en français, en langues kanak , en wallisien et en anglais...)

Depuis 2016, une distinction officielle a été créée et est attribuée par un jury : le label 3^E.

Les critères sont particulièrement sélectifs et doivent traduire l'implication de l'ensemble des équipes éducatives sur une période d'au moins 2 ans avant de prétendre au label : en 2020, 42 % des établissements scolaires du secondaire du public et du privé, sont labellisés 3^E, à la fois sur la grande terre et aux îles loyauté.

- Les femmes dans les études supérieures

Selon l'enquête de l'IDCNC de 2015, 61 % des individus en formation post-bac étaient des femmes et plus de la moitié d'entre elles étaient inscrites en licence.

Les femmes étaient toujours plus nombreuses que les hommes à poursuivre leurs études hors du pays (54 %).

En 2019, les femmes sont davantage diplômées du supérieur (27%) que les hommes (24%). De plus en plus de femmes kanak poursuivent des études supérieures et sont diplômées.

- Les femmes n'ayant aucun diplôme

En 2014, 23,2 % des femmes de 15 ans et plus n'a aucun diplôme.

Elles ont principalement entre 40 et 59 ans et plus de la moitié des femmes n'ayant aucun diplôme sont d'origine kanak soit 57.7% d'entre elles.

- L'Education à la santé :

Initié en 2017 et mis en œuvre à partir de 2019, le projet REBEE « Réussir, Etre Bien, Etre Ensemble » combinant l'éducation et la santé est un projet de prévention permettant de transmettre aux élèves du CP au CM2 des connaissances multiples sur les thèmes comme le corps, la santé, la connaissance de soi, la capacité à résister aux pressions sociales (réseaux sociaux, publicité). Ce projet constitue un levier de réussite scolaire tant pour les garçons que pour les filles.

Les principaux obstacles

- Les stéréotypes de genre persistent malgré les avancées ;
- Les filles se dirigent toujours davantage vers des études stéréotypées ;
- La précarité des familles et les disparités ethniques (les kanak et les océaniens réussissent moins bien dans les études) ;
- La sortie du système scolaire (plus de 600 jeunes sont concernés chaque année)

Les mesures prises ou mesures à prendre

- Pérenniser le comité 3^E ;
- Pérenniser le projet REBEE à l'école ;

- Renforcer les formations des enseignants à l'égalité femmes-hommes ;
- Renforcer les formations des maîtres et professeurs avec des modules sur la culture kanak, la coutume kanak, l'histoire de la Nouvelle-Calédonie, l'Accord de Nouméa, l'histoire de toutes les communautés installées en Nouvelle-Calédonie ;
- Sensibiliser les parents d'élèves à la question du genre et de l'égalité femmes-hommes et continuer à les associer ;
- Travailler en étroite collaboration avec la commission de l'Education du Sénat Coutumier sur la question du genre et de l'égalité femmes-hommes.

D/ article 11 : Emploi

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;

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 dès 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.

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

Selon le recensement ISEE-NC de 2014, la population active occupée en Nouvelle-Calédonie représente 205 069 personnes, soit 102 197 femmes et 102 800 hommes.

Entre 2004 et 2014, la part des hommes dans la population active occupée diminue progressivement, elle reste cependant plus importante que celle des femmes sur la même période.

Ce constat est le même pour les 3 provinces.

Néanmoins, la part des femmes dans la population active occupée a augmenté de +7 % durant cette période.

- L'emploi des femmes

Entre 2009 et 2014, on note une nette diminution des écarts entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes (source : ISEE-NC) : pour les personnes âgées entre 25 et 34 ans, l'écart du taux d'emploi F/H est de 12,6 % en 2009 et passe à - 1,5 % en 2014.

En 2014, la part des femmes ayant un emploi était quasiment égale à celle des hommes.

- Les demandeurs d'emploi

En 2018, 54 % des demandeurs d'emploi en fin de mois sont des femmes. La majorité d'entre elles a entre 20 et 34 ans.

Entre janvier et décembre 2018, la part des femmes parmi les demandeurs d'emploi en fin de mois a diminué de 25,3 %.

Malgré cette tendance, les femmes sont toujours plus nombreuses que les hommes parmi les demandeurs d'emploi inscrits en décembre 2018 (3169 femmes contre 2722 hommes)

- Le chômage des femmes

En 2018, les femmes les plus touchées par le chômage sont :

- Les jeunes femmes de moins de 30 ans (29,4 %)
- Celles qui n'ont aucun diplôme (18,4 %)
- Celles qui ont un niveau CAP/BEP (12,3 %)

Le taux de chômage chez les femmes de 15 ans et plus a diminué de 23 % entre 2014 et 2018 pour atteindre un taux de 12 % en 2018.

Le taux de chômage chez les femmes a diminué de 1 point entre 2017 et 2018, tandis qu'il a augmenté de 20 % chez les hommes sur la même période.

- L'égalité professionnelle réelle femmes-hommes

L'égalité réelle entre les femmes et les hommes au travail devient une préoccupation de plus en plus importante, notamment quant à la recherche de performance des entreprises. La Direction du Travail et de l'Emploi de la Nouvelle-Calédonie (DTE-NC) a entamé depuis 2 ans des réunions de sensibilisation avec les différents partenaires sociaux qui a donné lieu à une présentation publique le 22 octobre 2020.

La Nouvelle-Calédonie est compétente en matière du droit du travail depuis 2010, elle est donc dotée d'un code calédonien du travail. Le constat est que malgré un arsenal juridique bien fourni, le système actuel de protection et de promotion de l'égalité femmes-hommes continue de faire face à des inégalités persistantes :

- Des écarts de rémunérations importants et exclusivement en défaveur des femmes.

Selon l'enquête de l'IDCNC, en 2015, les disparités entre les niveaux de salaire hommes-femmes sont beaucoup plus marquées dans le secteur public que dans le secteur privé. Le salaire moyen des femmes est de 295 007 F.cfp (2 458 euros) et celui des hommes est de 304 375 F.cfp (2 536 euros).

A niveau de diplôme égal, les femmes perçoivent toujours moins que les hommes. Les écarts se creusent avec l'élévation du niveau de formation ainsi, une femme qui possède un diplôme de niveau BAC + 3 ou 4, perçoit 15 % de moins qu'un homme possédant le même diplôme.

Selon les données de la Caisse d'Allocations Familiales et Accidents du Travail (CAFAT), la déclaration nominative trimestrielle des salaires 2019 confirment ce constat d'écart des salaires en défaveur des femmes. Et pourtant, il existe un vivier de compétences en faveur des femmes.

- La précarité des femmes dans l'emploi

En 2015, selon l'enquête de l'IDCNC, les femmes salariées sont plus nombreuses dans le secteur public (55 %) que dans le secteur privé (45 %). Les femmes salariées ont majoritairement des CDD, 51 % contre 49 % pour les hommes.

Selon une enquête de la Direction du Travail et de l'Emploi (DTE) de 2018, parmi les actifs occupés, c'est-à-dire les personnes de 15 ans ou plus ayant une activité, 94 % sont des hommes et exercent une activité à temps complet, contre seulement 6 % de femmes.

Ces dernières sont davantage représentées dans des activités à temps partiels. Selon les sources de la CAFAT, en 2019, les femmes sont plus touchées par la précarité.

- Les femmes sont cantonnées dans quelques familles d'emploi

Selon la DTE, les femmes sont surreprésentées dans les emplois les moins rémunérés. Elles représentent jusqu'à 98 % des aides à domicile, aides ménagères, assistantes et secrétaires.

- Le « plafond de verre » est toujours présent : l'ascension professionnelle des femmes est freinée par des obstacles sexistes.

Pourtant, les femmes sont plus diplômées que les hommes : 60 % d'étudiantes en maîtrise (BAC + 4 et licence) contre 40 % d'étudiants.

Et plus on augmente dans l'échelle des postes et moins il y a de femmes.

On peut rappeler que dans l'administration de la Nouvelle-Calédonie, 21,73 % seulement des femmes occupent les postes de direction.

- L'articulation des temps de vie

Le poids des enfants pèse encore très lourdement sur les mères. En effet, on observe un ralentissement dans la carrière des femmes âgées entre 25 et 35 ans.

A l'arrivée d'un enfant, 1 mère sur 2 a réduit ou interrompu son activité professionnelle au moins un mois contre seulement 1 père sur 9 (Enquête emploi 2014).

Selon l'ISEE et la DTE-NC, l'activité des femmes ralentit à l'entrée dans la vie familiale (enquête EFT 2017).

- La formation :

Le programme : « Cadres-Avenir » : Ce programme est un dispositif de formation de cadres moyens et supérieurs répondant à un objectif de rééquilibrage économique et social de la Nouvelle-Calédonie. En 2017, 1600 personnes ont été formées. La féminisation de ce programme est passée de 20 % en 1989 à 51 % en 2015. La proportion des femmes dans ce programme progresse. Les personnes formées occupent pour 37 % des emplois de techniciens supérieurs et agents de maîtrise, pour 2 % des entreprises individuelles et pour 61 % des postes de cadres et professions intellectuelles supérieures.

La formation professionnelle continue : La direction de la formation professionnelle continue du gouvernement encourage la mixité des formations dans les du BTP, des mines et de la métallurgie, de la mécanique et de l'électricité ainsi que dans les transports et la logistique. Ces métiers masculins s'ouvrent aux femmes en Nouvelle-Calédonie. Le secteur de la formation professionnelle et continue du gouvernement a bénéficié du Fonds Européen de Développement (FED) pour la mise en place et la pérennité de ces formations mixtes. Par ailleurs, un bon nombre de femmes sont conductrices d'engins sur mines depuis quelques années. Métiers que les femmes n'intégraient pas auparavant car considérés comme masculins.

Le Régiment du service militaire adapté (RSMA) est un dispositif qui forme 600 jeunes calédoniens par an. Le RSMA a pour but de favoriser l'insertion des jeunes éloignés de l'emploi et vise l'apprentissage de savoir-faire et de savoir-être.

Les métiers enseignés sont les métiers de la terre, de la sécurité, de la restauration, du bâtiment, de la santé et des services, du transport et de la logistique. Ce dispositif accompagne les jeunes vers l'emploi. De nombreuses filles figurent parmi les jeunes sélectionnés chaque année.

Dans les provinces, les dispositifs de formation professionnelle et continue ont pour mission d'accompagner les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou de conseils professionnels. Ces dispositifs pertinents bénéficient aux femmes et notamment aux jeunes femmes qui les sollicitent de plus en plus.

Les principaux obstacles

- Les stéréotypes de genre et le sexisme qui persistent ;
- La qualification insuffisante d'un certain nombre de femmes ;
- Le travail invisible, tout ce qui ne se voit pas mais qui impacte la vie professionnelle des femmes ;
- La non-prise en compte de la charge mentale des femmes ;
- Les enjeux de productivité des grands patrons restent prioritaires ;
- Le difficile accès des femmes à la formation du fait de la garde des enfants, de l'éloignement, des coûts liés aux transports, de la surcharge domestique.

Les principales mesures prises et mesures à prendre

- Elaborer et signer une charte de l'égalité professionnelle réelle Femmes-hommes pour s'engager dans une démarche Egalité ;
- Elaborer un avant-projet de loi du pays relatif à l'égalité professionnelle réelle femmes-hommes sur 3 axes principaux : la lutte contre le sexisme, les discriminations de genre et les stéréotypes, un plan pour l'égalité réelle de rémunération et la parentalité dans l'entreprise ;
- Elaborer un avant-projet de loi sur la parité dans les conseils d'administration (au moins 40 % de femmes dans ces instances) ;
- Mettre en place des mesures visant à donner davantage d'opportunités aux femmes pour se former (crèches, horaires étudiés, prises en charge de transports etc...) ;
- Produire un rapport d'évaluation pour mesurer les avancées en faveur de l'égalité femmes-hommes en Nouvelle-Calédonie.

E/ article 12 : Santé

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

L'organisation mondiale de la santé note que le fait d'être un homme ou une femme a sur la santé des conséquences importantes, qui résultent à la fois des différences biologiques et des différences sociales.

La santé des femmes et des jeunes filles doit faire l'objet d'une attention particulière parce que, dans de nombreuses sociétés, celles-ci sont désavantagées en raison de discriminations ancrées dans des facteurs socioculturels.

Etat de santé de la population féminine en NC :

En Nouvelle-Calédonie, on note que la majorité des femmes adultes trouvent leur état de santé très bon ou bon (60.8%) d'après le baromètre santé adultes 2015. Pourtant certaines problématiques ont été identifiées :

- Près de deux femmes sur trois sont en surpoids ou obèses et les femmes sont plus touchées par l'obésité abdominale (69%) que les hommes (38%). Très souvent en conséquence de cette situation d'excès pondéral, 1 femme sur 5 déclare avoir une maladie chronique de longue durée.
- Les femmes sont plus nombreuses (14%) que les hommes (4%) à être classées en « épisode dépressif majeur » selon le « Mini International Neuropsychiatric Interview » et elles sont plus de deux fois plus nombreuses (13.5%) que les hommes (6%) à déclarer avoir déjà tenté de se suicider.
- Les femmes sont moins actives que les hommes. Une femme sur deux consacre au moins une heure par jour à une activité physique modérée alors que les recommandations internationales chez l'adulte indiquent qu'au moins une heure de mobilité physique quotidienne est indispensable pour rester en bonne santé.

Par ailleurs, on constate que la première expérimentation de tabac, d'alcool et de cannabis est plus élevée chez les filles que chez les garçons :

- tabac : filles (57%), garçons (40%) avec un âge médian de 12-13 ans sans différence de genre
- alcool : filles (64%), garçons (50%) avec un âge médian plus tardif chez les filles
- cannabis : filles (28%), garçons (11%) avec un âge médian- de 14-15 ans sans différence de genre.

Cette enquête montre également que la fréquence de consommation mensuelle d'alcool et de cannabis est plus élevée chez les filles (respectivement 44% et 17%) que chez les garçons (respectivement 40% et 11%).

On note une augmentation nette du recours à l'IVG entre 2017 et 2018 (respectivement 9.3 pour 1000 femmes de 15 à 49 ans et 14.7 pour 1000). Ceci peut être à la fois interprété comme un avancement, du fait que les femmes puissent plus facilement y accéder, mais cela peut aussi être interprété comme un échec de la promotion de la contraception.

Enfin, la population féminine Calédonienne est encore trop souvent et trop précocement impactée par le cancer, alors que les moyens de dépistage et de traitement existent sur le territoire. Le taux de cancer du col utérin en Nouvelle-Calédonie est deux fois supérieur à celui de la France, de l'Australie ou de la Nouvelle-Zélande.

Le cancer du sein est quant à lui le plus fréquent des cancers en Nouvelle-Calédonie avec 145 cas diagnostiqués en 2017.

48 % des cas touche des personnes âgées de 50 à 75 ans.

Le cancer du sein représente la première cause de mortalité par cancer chez la femme.

Les assises de la santé organisées en 2015 par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ont permis de faire réfléchir l'ensemble des acteurs à des pistes d'amélioration du système de santé.

Issu de cette méthode participative inédite, le plan de santé DO KAMO, l'être épanoui, a été adopté à l'unanimité par le congrès de la Nouvelle-Calédonie en mars 2016 (délibération n°114 du 24 mars 2016 *relative au plan de santé calédonien DO KAMO, être épanoui*).

Ce plan de santé s'appuie sur une approche holistique : « en plaçant l'Humain, sa santé ET son bien-être, au cœur des priorités de l'action publique, cette approche promue par le plan DO KAMO basée sur la définition de la santé de l'OMS, ambitionne d'appréhender la santé humaine (et ses problématiques) de manière globale. »

S'appuyant sur un des axes du plan DO KAMO, qui est d'impulser une politique forte d'éducation et de promotion de la santé auprès de la population, le secteur de la condition féminine du gouvernement s'emploie à collaborer dans des actions de prévention à l'égard des femmes, notamment concernant l'allaitement maternel, les 1000 premiers jours de l'enfant, l'alimentation saine, le sport-santé et le bien-être des femmes. La contribution des femmes autochtones aux actions de type communautaire du Plan Do Kamo bénéficieront à ces femmes qui sont les plus impactées par les maladies non transmissibles et les cancers féminins.

Les obstacles :

Parmi les obstacles empêchant les femmes et les jeunes filles de bénéficier de services de santé de qualité et de parvenir au meilleur état de santé possible, on trouve :

- des relations inégales entre hommes et femmes ;

- des normes sociales qui réduisent leurs possibilités d'éducation et d'emploi rémunéré ;
- une vision de la femme centrée exclusivement sur son rôle procréateur dans certaines communautés;
- des menaces ou de réelles violences physiques, sexuelles et émotionnelles à l'égard des femmes.

Les mesures prises et mesures à prendre:

L'objectif de réduction des écarts de santé entre hommes et femmes est un point essentiel, notamment dans le cadre de la politique de santé DO Kamo être épanoui.

L'Agence Sanitaire et Sociale de la Nouvelle-Calédonie contribue à cette lutte contre les inégalités à plusieurs titres dans le cadre de la mise en œuvre de ses programmes de promotion de la santé.

La mise en place du programme de prévention des pathologies de surcharge des actions de promotion de la santé ont été mises en place spécifiquement à l'attention de la population féminine, ainsi :

- Les personnels occupant des postes en lien avec les enfants, dont la plupart sont des femmes, sont sensibilisés sur la question de l'équilibre alimentaire et des choix en santé. Ces sensibilisations ont concerné 250 cantinières de la ville de Nouméa en 2014 et 200 animatrices de temps périscolaire de la ville de Nouméa en 2015.
- L'importance de la santé et du bien-être de la femme est toujours mise en avant dans les campagnes de communication grand public (Super Maman, astuces pour bouger Malin, Change de cuisson c'est ça k'est bon, Bienfaits de Bouger, Information sur le sel...).
- Les diététiciennes du programme Diabète interviennent en lien avec les agents provinciaux de prévention pour animer des repas éducatifs en tribu.

Des actions sont menées spécifiquement autour de la grossesse, qui est une période propice au développement de certaines pathologies chez l'enfant ainsi que des actions sur le diabète gestationnel et la consommation d'alcool ou d'autres substances psychoactives pendant la grossesse.

Des actions préventives sont menées auprès des publics scolaires, sur la thématique de l'addictologie et de la santé sexuelle, soit par des agents de l'ASS-NC soit par des associations qu'elle finance. Ces interventions sont l'occasion de mettre les jeunes garçons et filles en situation d'échange de point de vue autour de situations vécues en lien avec les consommations psychoactives et les relations affectives et sexuelles.

Des dispositifs sont coordonnés par l'ASS-NC pour favoriser le dépistage des cancers du sein et du col de l'utérus. Ils permettent aux femmes de 50 à 74 ans de réaliser gratuitement une mammographie de dépistage tous les deux ans et aux femmes

âgées de 20 à 65 ans de réaliser gratuitement un frottis de dépistage tous les trois ans (conformément aux recommandations internationales).

Depuis 2012, l'ASS-NC met en œuvre une sensibilisation des leaders religieux de l'église EPKNC à la notion de genre et de développement des relations épanouies dans le couple au sein du centre de formation Béthanie.

Des dispositifs ont été développés récemment au bénéfice de la santé des femmes en situation de précarité. Ainsi l'ensemble des programmes de l'ASS-NC développent des interventions communautaires à la demande des populations vivant en squat dans le Grand Nouméa.

F/ article 14 : femmes des régions rurales

1. Les Etats parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit :

a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;

b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;

c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;

d) De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;

e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;

f) De participer à toutes les activités de la communauté;

g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;

h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

En Nouvelle-Calédonie, les femmes vivant en milieu rural représentent plus du tiers de la population féminine qui s'établit à 140 470 femmes. Ces femmes vivent dans les trois provinces et la majorité d'entre elles vivent dans des villages et des tribus en province Nord et en province des Iles. En province sud où se situe la capitale de Nouméa, les femmes rurales sont également présentes mais en nombre moins important. En province des Iles, 99 % des femmes sont des femmes autochtones (Kanak). En province Nord, ces femmes sont plus nombreuses que les femmes d'origine européenne et en province sud elles sont minoritaires.

Les femmes rurales ont des savoir-faire traditionnels dans l'agriculture mais également dans la pêche, l'artisanat, la vannerie, les savoirs culinaires, la préservation de l'environnement, la médecine traditionnelle. Elles sont les garantes de la transmission dans tous ces domaines aux générations futures, tâche qu'elles assument au sein de leurs familles et dans leurs associations et fortement encouragée par les institutions et les autorités coutumières.

Depuis toujours, les femmes rurales pratiquent pour la plupart une économie informelle de subsistance. Depuis 2014, sous l'impulsion du secteur de la Condition féminine du gouvernement, la dynamique des femmes rurales s'est axée sur l'économie sociale et solidaire, forme d'économie nouvellement prise en compte dans laquelle elles se retrouvent culturellement et socialement. Ainsi la multiplication des petits marchés en bordure de route, une plus grande participation des femmes rurales dans les marchés communaux et dans les foires agricoles organisées par les mairies marque une autonomisation de plus en plus accrue des femmes. Cette implication plus effective des femmes dans cette économie a eu pour effet positif un renforcement de l'estime de soi et du leadership des femmes.

La création de la banque de l'économie solidaire en 2014 reposant sur les valeurs de l'économie sociale et solidaire au service de l'intérêt collectif permet d'apporter de l'aide au lancement de petits projets familiaux et communautaires pour les femmes n'ayant pas la possibilité de contracter des prêts bancaires. La gestion de cette banque solidaire est assurée par une association de femmes majoritairement autochtones qui regroupe environ 250 femmes organisées en groupes solidaires dans les différentes communes du pays. Cette association gère également une boutique de l'économie sociale et solidaire située dans la capitale permettant d'écouler les produits des femmes rurales des trois provinces. L'impact en est très positif pour ces femmes qui gagnent des revenus en même temps qu'elles échangent leur savoir-faire traditionnels et les transmettent à d'autres cultures.

Afin de soutenir ces femmes dans leurs activités, des programmes de formation en Leadership gratuits ont été mis en place par le secteur de la condition féminine du gouvernement pour une centaine de femmes rurales sur la période de 2015 à 2018 afin de les sensibiliser sur leurs droits ainsi qu'à la question du genre et de l'égalité hommes-femmes mais également de renforcer leurs aptitudes en leadership associatif et entrepreneurial. Ces formations, à la demande de nombreuses femmes, se poursuivront dans l'avenir.

Par ailleurs, les femmes rurales prennent de plus en plus l'attache d'organismes d'aide au développement local grâce à une meilleure information. Ainsi l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) a octroyé durant ces 5 dernières années pour le développement de petits projets par les femmes (pêche, agriculture, couture, restauration, petits commerces, transports, activités touristiques) des aides équivalentes à celles des projets portés par les hommes.

Selon l'ADIE, les impacts de la crise sanitaires sont un véritable frein à l'économie, l'entrepreneuriat local en est certainement un des secteurs les plus impactés. L'ADIE fait un constat, selon lequel les personnes aux plus faibles revenus, sans accès aux crédits bancaires classiques, font preuve d'initiative, tentant de créer leur emploi et dynamisant le tissu économique local. Face à ce constat, l'association déclare avoir battu ses records d'activités ces deux derniers mois (août-septembre 2020). Suite à la COVID 19, l'ADIE prévoit d'organiser plus de trente ateliers gratuits pour soutenir la relance de l'entrepreneuriat local en Nouvelle-Calédonie à partir de 2021.

Le partenariat avec l'Association Malé'Va à vocation culturelle et environnementale visant l'amélioration des conditions de vie de l'être humain dans son environnement naturel ainsi que l'autosuffisance et la souveraineté alimentaire enrichit les connaissances et les potentiels des femmes rurales.

Les journées internationales de la femme rurale organisées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie au cours desquelles sont organisés des ateliers thématiques transversaux valorisent le travail et la place des femmes rurales dans la société et augmentent leurs connaissances quant à leurs droits. Par ailleurs, sous l'égide des provinces des permanences juridiques gratuites sont mises en place et bénéficient grandement aux femmes rurales.

En Nouvelle-Calédonie, à titre indicatif on trouve 7 % des femmes rurales pratiquant l'agriculture dans la province des Iles contre 4 % en province Nord et 0,5 % en province Sud.

La population agricole familiale présente sur les exploitations s'élève à 13 225 personnes dont 5 933 femmes soit 45 %. Sur les 4 506 chefs d'exploitation, 1085 sont des femmes soit 24 %.

La Chambre d'agriculture de Nouvelle-Calédonie, instance consulaire et établissement public administré par des professionnels élus et représentants du monde agricole compte 12 membres dont uniquement 2 femmes et 35 représentants issus des trois provinces composée de 6 femmes seulement.

Dans cette chambre 46 femmes sont salariées sur 74 salariés sur des métiers très divers : secrétaires, techniciennes, chargées de mission, ingénieures agronomiques, communication, formation, informatique, animatrices, comptables, chargées de gestion.

Au niveau des trois provinces et de certaines communes, des aides spécifiques sont attribuées aux femmes porteuses de projets économiques. Elles sont accompagnées dans la mise en œuvre de leurs projets et bénéficient de formations techniques appropriées par les services compétents en vue de leur autonomisation.

Selon la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, la part de la création d'entreprises chez les femmes est de 25 %. Les femmes des zones rurales s'impliquent également de plus en plus dans la création d'entreprises individuelles et familiales.

Pour ce qui concerne l'accès à la terre sur les terres coutumières régies par les usages de la coutume, les femmes interpellent les autorités coutumières sur des questions nouvelles - nouvelles parce que la mutation de la société entraîne de nouvelles manières d'utiliser la terre à des fins marchandes – que la coutume n'a pas encore statué bien que le Sénat Coutumier s'en soit saisi.

Les principaux obstacles

Il existe toujours des obstacles à l'émancipation des femmes rurales comme celui de la non prise en compte de l'économie informelle dans le calcul du PIB alors que cette économie génère 100 millions d'euros par an. Par ailleurs, l'isolement géographique de beaucoup de femmes les pénalise par rapport à l'accès aux services de santé, de soins, transports, formation et d'information notamment.

Les services publics et les collectivités conscients de ces difficultés mettent davantage en œuvre des mesures et des moyens pour y remédier.

Les principales mesures prises ou à prendre

- Depuis 2018, grâce à des permanences juridiques instaurées dans les communes financées par les institutions, les femmes rurales sont de mieux en mieux informées sur leurs droits. Un accès au droit renforcé dès 2020 dans le cadre du nouveau dispositif mobile « Aller Vers » présenté lors du Grenelle des violences conjugales
- La plupart des femmes rurales bénéficie de l'aide médicale gratuite de leur province respective. Par le biais de l'Agence sanitaire et sociale de la Nouvelle-Calédonie, elles bénéficient d'actions préventives et de dépistages gratuits (cancer du sein et de l'utérus notamment) ainsi que de programmes axés sur l'alimentation saine, le sport santé et le bien-être.
- Depuis ces 4 dernières années, elles bénéficient de plus en plus d'aide et d'accompagnement en cas de violences conjugales et d'accueil dans des centres en cas de difficulté qui ont ouvert dans leurs provinces.
- Dans les administrations, les services en charge du développement rural doivent être davantage sensibilisés à l'égalité femmes-hommes afin de donner aux femmes les mêmes opportunités que les hommes dans l'attribution de subventions, de moyens, de ressources, d'outils et les impliquer davantage au niveau décisionnel.

G/ article 15 : Egalité devant la loi

1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

2. Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de l'homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.

3. Les Etats parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doivent être considérés comme nuls.

4. Les Etats parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

En France, l'égalité de tous devant la loi est un principe constitutionnel modifié en 1999 pour y intégrer le sexe comme critère de discrimination sanctionnée et la parité en politique.

Comme en France, elles ont accès aux professions judiciaires (magistrats, avocats, notaires...) sans restriction liées à leur condition de femmes.

En Nouvelle-Calédonie, des jeunes femmes s'orientent de plus en plus dans des études pour devenir avocates. On compte actuellement une vingtaine d'avocates dont trois femmes autochtones. Il n'y a jamais eu de femmes magistrats autochtones.

Un des obstacles est la difficulté d'accès à l'Ecole de la Magistrature en France par les concours de niveau très élevé. Il n'existe pas en Nouvelle-Calédonie de parcours de préparation à l'entrée à cette Ecole comme pour d'autres grandes écoles. Ce qui serait à envisager.

H/ article 16 : droit matrimonial et familial

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme :

a) Le même droit de contracter mariage;

b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;

c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;

d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;

e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;

f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;

g) Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation;

h) Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

En Nouvelle-Calédonie, le principe s'applique et est décliné dans les lois et lois du pays. En plus de la spécificité législative, il existe un droit spécifique qui régit les questions ayant trait à l'identité, au statut civil des autochtones et aux terres coutumières.

En effet, la **loi n°99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie** dans son titre Ier, article 7 à 18 énonce les dispositions concernant le statut civil coutumier et la propriété coutumière.

La **loi du pays n° 2006-15 du 15 janvier 2007 relative aux actes coutumiers** susmentionnée donne un cadre juridique au mariage et à la dissolution du mariage pour les personnes de statut civil coutumier kanak.

La **loi du pays précitée n° 2018-9 du 28 mai 2018 relative aux successions des biens appartenant aux personnes de statut civil coutumier kanak** pose les conditions des successions des biens sur terres coutumières et hors terres coutumières.

Les « usages coutumiers » (article 12) quant à l'accès à la propriété ou à l'usage de la terre sont questionnés par les femmes kanak en tant que fille et non en tant que conjointe ou concubine suite à la dissolution du mariage.

La conjointe ou concubine, quant à elle, ne remet pas en question la propriété du clan de son ex-époux ou défunt époux, non, ce qu'elle questionne c'est sa contribution à la valorisation des terres coutumières du clan de son défunt époux ou de son ex-mari en cas de dissolution du mariage coutumier ? Les biens immobiliers construits en commun qui ont aujourd'hui de la valeur et qui ont été construits à la sueur des deux époux, les femmes tout en acceptant de quitter les lieux demandent au minimum une reconnaissance de cette participation financière et dans certains cas ce sont elles qui ont financé entièrement la construction d'un tel bien.

Les décisions coutumières ou judiciaires prises pour le règlement de litiges entre personnes de statut civil coutumier soulèvent des problématiques quant à leur exécution.

Les associations, les institutions à travers les services de la femme et aujourd'hui les professionnels du droit dénoncent la difficulté de mettre à exécution de telles décisions.

Les mesures à prendre :

- Prendre en compte l'identité culturelle dans la définition de l'égalité femmes-hommes ;
- Construire des partenariats avec les autorités coutumières sur la mise en œuvre de la CEDEF dans toutes les aires coutumières ;

TROISIEME PARTIE :
Observations générales

L'évolution de la condition de la femme en Nouvelle-Calédonie permet de dire que sur la période de 2014 à 2020 des progrès notoires ont été réalisés en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences faites aux femmes.

Cela s'est traduit par :

- l'inscription de la lutte contre les violences faites aux femmes comme « grande cause territoriale 2019/2024 » par le Président du 16eme gouvernement ;
- une volonté politique forte de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines du développement et à tous les niveaux ;
- la mise en place de la première enquête cadre de vie et sécurité (CVS) sur l'ensemble du territoire avec un volet dédié aux violences sexuelles et sexistes ;
- La création du premier site internet sur les violences sexuelles et sexistes ;
- La mise en circulation d'un dispositif mobile d'accès au droit et d'aide aux victimes de violences ;
- le développement de données ventilées par sexe dans beaucoup de domaines permettant une amélioration dans la conduite des analyses de genre ;
- une maîtrise plus accentuée des concepts de genre et d'approche intégrée du genre à un niveau institutionnel permettant de mener des politiques publiques intégrant l'égalité femmes-hommes dans de nombreux secteurs du développement et dans des plans et projets d'envergure Pays tels que la Plan de santé Do Kamo, le Projet Educatif Calédonien et le Plan de lutte contre la délinquance
- l'élaboration d'un avant-projet de loi de pays sur l'égalité professionnelle réelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- le renforcement d'actions transversales entre les différents secteurs du gouvernement en faveur de l'égalité femmes-hommes mais également avec la société civile, le secteur privé et les autorités coutumières du pays.

Cependant, de gros efforts restent encore à faire pour parvenir à une réelle égalité entre les hommes et les femmes en Nouvelle-Calédonie. A ce titre, cela nécessite de :

- renforcer la sensibilisation à une véritable culture de l'égalité femmes-hommes à tous les niveaux (institutions, collectivités, société civile, secteur privé) et développer des outils performants à cet effet ;
- mettre en œuvre de manière effective le projet de charte sur l'égalité femmes-hommes ;
- lever tous les obstacles à la promotion des femmes dans les postes à responsabilité et dans les espaces de prise de décision et élaborer des lois de pays dans ce sens ;
- accentuer la formation des hommes et des femmes sur le genre et l'égalité femmes-hommes notamment dans les centres, instituts et écoles de formation du pays mais

également dans les administrations et services publics ainsi que dans les entreprises et les collectivités ;

- encourager la mixité des filières de formation ;
- mettre en place des commissions Egalité femmes-hommes dans les exécutifs et nommer des référents femmes-hommes formés-es dans toutes les directions administratives et dans les entreprises de plus de 50 salariés ;
- augmenter le nombre de femmes assesseurs dans les tribunaux de juridiction coutumière ;

- inclure les femmes dans les commissions des conseils d'aires coutumières de la Nouvelle-Calédonie ;
- maintenir voire augmenter les ressources spécifiques aux associations pour des actions en faveur du genre et de l'égalité femmes-hommes au sein de la société.

Au regard de cette évolution, il convient de saluer le travail conjugué des institutions, des collectivités, de la société civile, des autorités coutumières et religieuses et du secteur privé en faveur de l'amélioration de la condition féminine. Il est également important de souligner que les processus de rééquilibrage et d'émancipation des accords ont largement contribué à l'émancipation des femmes dans tous les domaines du développement social, économique, juridique, culturel et politique en Nouvelle-Calédonie par l'action soutenue des institutions.

Les deux secteurs de la condition féminine et de la lutte contre les violences intrafamiliales du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie s'emploieront dans les années à venir à poursuivre la mise en œuvre de la convention CEDEF ainsi que la mise en œuvre de la Plateforme d'action révisée des femmes du Pacifique, document de portée régionale afin de s'assurer de la promotion et de l'application de l'égalité femmes-hommes dans tous les domaines du développement et à tous les niveaux en faveur de l'amélioration de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie dans tous ses aspects.