



Inventaire des capacités institutionnelles
à intégrer la dimension genre dans
les politiques et programmes publics

- Nouvelle-Calédonie -





Inventaire des capacités institutionnelles à intégrer la
dimension genre dans les politiques et programmes publics

NOUVELLE-CALEDONIE

Table des matières

INTRODUCTION	5
1. Objectifs et méthodologie.....	6
2. Vue d'ensemble du territoire de la Nouvelle Calédonie	9
2.1. Données et chiffres.....	9
2.2. Contexte institutionnel	11
2.3. Les principaux enjeux en matière d'égalité hommes-femmes.....	14
RÉSULTATS DE L'INVENTAIRE	20
1. Les mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine.....	20
1.1. Cadre et structure des mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine	20
1.2. Evaluation des facteurs favorables et des contraintes.....	26
2. Analyse des facteurs institutionnels favorables et des obstacles à la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre.....	31
2.1. Le cadre législatif	31
2.2. La volonté politique	37
2.3. La culture organisationnelle	39
2.4. L'adéquation des ressources	43
2.5. Les compétences techniques.....	43
2.6. La responsabilité et l'imputabilité	44
2.7. Des facteurs additionnels	46
2.1. En résumé	47
3. Pistes d'actions stratégiques	49
3.1. Renforcer la volonté politique et les engagements du gouvernement en matière d'approche intégrée du genre.....	49
3.2. Développer une culture organisationnelle plus propice à l'approche intégrée du genre	50
3.3. Renforcer les capacités des mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine.....	51
3.4. Renforcer les capacités techniques	52
3.5. Mettre en place des mécanismes d'imputabilité et de responsabilisation.....	53
CONCLUSION	54
ANNEXE 1- LISTE DES PERSONNES RENCONTREES EN ENTRETIENS	55
ANNEXE 2- ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE	57
ANNEXE 3-BIBLIOGRAPHIE	59
ANNEXE 4- LEXIQUE.....	62

Remerciements

Plusieurs personnes ont contribué à la supervision, aux recherches et à la rédaction de ce rapport.

Nous souhaiterions adresser nos remerciements au gouvernement de Nouvelle-Calédonie pour son intérêt à mener cet inventaire, et pour la participation constructive de plusieurs de ses agents dans les différentes phases de réalisation de ce travail de recherche.

L'ouverture d'un gouvernement à la conduite d'un examen et d'une analyse de ses institutions, ainsi que sa volonté de mettre en place des changements basés sur cette analyse, sont les premières étapes cruciales pour une amélioration continue de la gouvernance et le développement de nouveaux processus qui bénéficieront à la fois au pays et à sa population.

Nous souhaitons également adresser nos remerciements aux membres de la société civile, au conseil économique et social, à l'Institut de la statistique et des études économiques, l'Agence sanitaire et sociale, et l'Institut de développement des compétences, pour leur participation aux entretiens ou aux « focus groupes » qui nous ont permis d'enrichir notre analyse.

Le chef de projet pour la conduite de cet inventaire et l'éditeur de ce rapport est Brigitte Leduc, conseillère en égalité des genres au Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique. Gayle Nelson de Nagada consultants a conçu la méthodologie de l'inventaire. L'adaptation de la méthodologie en français ainsi que la conduite de l'inventaire ont été réalisées par Emilie Giraut, consultante pour le Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique.

Astrid Gopoéa, collaboratrice en charge de la condition féminine et de la culture, et Marie-Madeleine Lequate, chargée de mission à l'observatoire de la Condition féminine, étaient les personnes référentes du gouvernement avec lesquelles nous avons collaborées étroitement pour la conduite de ce travail.

Nous adressons donc nos sincères remerciements à toutes ces personnes et à tous nos partenaires.

Le Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique.

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

ASSNC	Agence Sanitaire et sociale de Nouvelle-Calédonie
CDD	Contrat à durée déterminée
CEDEF	Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes
CES	Conseil Economique et social
CPS	Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique
Daj	Direction des Affaires juridiques
Dass	Direction des Affaires sanitaires et sociales
DBAF	Direction des Affaires financières
DCCFC	Direction de la Culture, de la condition féminine et de la citoyenneté
Denc	Direction de l'Enseignement de Nouvelle-Calédonie
DFPC	Direction de la Formation professionnelle continue
DRHFPNC	Direction des Ressources humaines et de la fonction publique de Nouvelle-Calédonie
Ecosoc	Economic and social council (conseil Economique et social des Nations-Unies)
Fed	Fond européen de Développement
IDCNC	Institut de Développement des compétences en Nouvelle-Calédonie
IFD	Intégration des femmes au développement
Isee-NC	Institut de la Statistique et des études économique de Nouvelle-Calédonie
IVG	Interruption volontaire de grossesse
NC	Nouvelle-Calédonie
OCF	Observatoire de la Condition féminine
ONG	Organisation non gouvernementale
Onu	Organisation des Nations-Unies
PIB	Produit intérieur brut
Uffo	Union des femmes francophones d'Océanie

INTRODUCTION

Au cours des vingt dernières années, de nombreux progrès ont été enregistrés en matière d'amélioration du statut de la femme et de l'égalité hommes-femmes en Nouvelle-Calédonie. A titre d'exemple, la mise en application de la loi sur la parité en politique a fait passer le taux de représentation des femmes au Congrès de Nouvelle-Calédonie de 17% en 2001¹ ; les différents dispositifs en matière de formation ont fait progresser le nombre de femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (17% des femmes en 2009 contre 12% en 2004)² ; on a observé une entrée massive des femmes sur le marché du travail, dont le taux d'emploi atteint maintenant 51% ; diverses dispositions sanitaires comme le développement de la santé prénatale et l'applicabilité de la loi sur l'avortement ont contribué à l'amélioration de la santé sexuelle et reproductive des femmes.

Cependant, malgré les engagements et les nombreux efforts déployés par les gouvernements insulaires du Pacifique pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes, les perspectives et les contributions des femmes restent, dans de nombreux cas, à la périphérie du dialogue sur le développement socio-économique et la gouvernance.

L'«intégration» de l'approche genre dans tous les secteurs de développement, et dans les initiatives de gouvernance, fut universellement reconnue en 1995, lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes à Beijing, en Chine, en tant que stratégie essentielle pour la réalisation des engagements des gouvernements en faveur de l'égalité des genres et du développement durable. La plate-forme d'action de Beijing stipule ainsi que :

« Les gouvernements et les autres acteurs devraient encourager l'adoption de mesures énergiques et visibles visant à assurer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et tous les programmes afin d'en analyser les conséquences sexospécifiques, avant toute décision. » (Plate-forme d'action de Beijing, paragraphe 202).

L'intégration du genre a également été reconnue dans la plateforme d'action de Beijing comme un élément clé pour assurer la jouissance des droits de la personne (*ibid.*, par. 229). L'objectif primordial de l'intégration du genre devrait donc être de veiller à ce que tous les processus de développement contribuent activement à la réalisation de l'égalité des genres.

¹ Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique, juin 2007, *Mission d'évaluation de l'application de la loi sur la parité en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna*, Nouvelle-Calédonie.

² Données ISEE Nouvelle-Calédonie : www.isee.nc

Définition de l'approche intégrée du genre

« C'est le processus qui consiste à évaluer les incidences, pour les femmes et les hommes, de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politiques et de programmes, de quelque secteur et à quelque niveau que ce soit. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines -politique, économique et social- de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient équitablement des avantages et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. L'objectif ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. » (Ecosoc 1997)

Le Comité chargé de suivre l'application de la Convention des Nations-Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Cedef) - qui est le principal traité international qui réitère que les femmes sont sujettes à l'ensemble des droits fondamentaux de la personne, définit et intègre explicitement l'égalité des femmes et des hommes comme un outil juridique. Ratifiée par 97 pour cent des pays membres de l'ONU - la Cedef a explicitement appelé les États parties à adopter l'approche intégrée du genre comme stratégie pour atteindre l'égalité des genres.

1. Objectifs et méthodologie

Alors que l'approche intégrée du genre a gagné du terrain dans le Pacifique dans la préparation et les années qui ont suivi la Conférence de Beijing, les données indiquent que l'élan n'a pas été maintenu et que les gouvernements ne disposent toujours pas des capacités nécessaires pour intégrer systématiquement une perspective genre dans les processus de développement socioéconomique. Sans cette capacité, les pays et les territoires insulaires du Pacifique peinent à atteindre les engagements nationaux, régionaux et internationaux pour parvenir à l'égalité hommes-femmes.

A la demande des ministres océaniens chargés de la condition de la femme, le Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique a initié un travail d'inventaire des capacités des gouvernements à intégrer la dimension genre dans les politiques et programmes publics. Cet inventaire a été conçu pour déterminer dans quelles mesures les capacités pour l'intégration effective du genre existent dans les gouvernements, et pour identifier les domaines potentiels d'intervention stratégiques pour développer ces capacités.

L'hypothèse de base de cet inventaire réside dans le fait que les mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine sont des catalyseurs pour l'intégration du genre et des droits humains des femmes, mais qu'ils ne sont pas le seul dispositif responsable de sa réalisation. Pour être efficaces, ces mécanismes ont besoin à la fois de capacités internes et d'une structure gouvernementale favorables à l'égalité entre les hommes et les femmes et à l'intégration du genre : un solide cadre juridique et politique en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et de l'intégration du genre; une volonté politique du gouvernement ; une culture organisationnelle qui soutienne l'égalité ; des mécanismes de responsabilité et d'imputabilité ; ainsi que des capacités techniques et des ressources adéquates - en bref, un environnement institutionnel porteur (voir encadré 1). L'initiative de la CPS vise donc en premier lieu à faire le bilan de cet environnement

institutionnel, et par ailleurs à collaborer avec les gouvernements nationaux et d'autres partenaires de développement dans la conception et la mise en œuvre de stratégies pour le rendre davantage porteur d'égalité.

Le cadre de référence conceptuel de l'approche intégrée du genre

Le concept de genre fait référence à l'ensemble des caractéristiques associées aux hommes et aux femmes dans une société et dans un contexte historique et culturel donné et qui façonnent l'identité sociale d'un individu. C'est un concept qui met l'accent sur les rôles sociaux qui sont appris à travers le processus de socialisation et qui changent selon la localisation et l'époque.

On entend par l'égalité homme-femme ou l'égalité des genres le fait que les femmes et les hommes ont le même statut et qu'ils jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats. L'égalité homme-femme n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais qu'ils aient des possibilités et des chances égales dans l'existence.

Bien qu'en Nouvelle-Calédonie, il existe de nombreux dispositifs législatifs ayant permis d'atteindre l'égalité en droit (les hommes et les femmes ont les mêmes droits), la persistance d'usages sociaux directement ou indirectement discriminants ne permet pas toujours aux hommes et aux femmes d'être égaux dans les faits.

C'est dans ce contexte que le concept d'équité va plus loin en instaurant la prise en compte des spécificités et des besoins de chacun (hommes et femmes) et de la position défavorable d'un groupe d'individus, afin d'assurer l'accès aux ressources et la participation maximale de chacun-e au développement.

Le concept de parité réfère davantage à une dimension numérique, c'est une méthode tendant à garantir que les hommes et les femmes participent également, en nombre, au processus de développement en tant qu'agents et bénéficiaires. Exemple de la parité en politique : idée d'imposer par la loi l'égalité numérique des deux sexes dans les assemblées élues.

En Nouvelle-Calédonie, et dans les territoires français, le terme de condition féminine est davantage utilisé pour définir à la fois le combat relatif aux droits des femmes et à leurs difficultés spécifiques, et les acteurs ou organes administratifs en charge de ces questions.

Le concept d'empowerment est traduit en français par les termes « émancipation », « habilitation », ou « autonomisation ». Il s'agit d'un processus d'acquisition du pouvoir et de son exercice, de la capacité des individus de prendre part aux décisions qui ont un impact sur leur propre vie et sur l'ensemble de la société, et de la capacité de mettre en marche des actions visant leur épanouissement.

Le présent rapport utilisera le terme de statut de la femme qui prend en compte à la fois la dimension « amélioration des conditions de vie des femmes et renforcement de leurs droits », mais aussi une dimension plus large issue du concept de *l'empowerment*, qui prône le développement du potentiel des femmes leur permettant de contribuer au progrès culturel, économique, politique et social de leurs pays.

Cet état des lieux n'est ni une révision ni une analyse des initiatives du gouvernement ou de ses efforts spécifiques en matière d'amélioration de la condition féminine et du statut de la femme. Il analyse simplement la mesure dans laquelle les éléments sont en place pour soutenir la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre.

Le processus d'inventaire en Nouvelle-Calédonie a été réalisé à l'aide d'une recherche documentaire combinée à des entretiens structurés. La recherche documentaire a eu lieu en août 2013 et portait notamment sur l'analyse des documents d'orientations stratégiques et des rapports d'activité des différentes directions, ainsi que des études et données spécifiques au secteur de la condition féminine. Des entretiens semi-structurés ont été menés avec huit directions, et un secrétaire général adjoint ayant une mission transversale au sein du gouvernement. Les interlocuteurs étaient des hauts fonctionnaires – des directeurs ou des chefs de services - avec la responsabilité de l'élaboration des politiques et la mise en œuvre du programme dans leurs directions respectives. Des représentants de trois établissements publics et d'un organe consultatif (le conseil Economique et social) ont également été interrogés, pour un total de six hommes et quatorze femmes. En outre, une discussion de groupe a eu lieu avec quatre représentantes de la société civile. L'annexe 1 contient une liste des directions et organismes ayant pris part à la consultation.

Il est important de noter que le compte-rendu des rencontres effectuées auprès d'autres directions du gouvernement au moment de la rédaction du rapport Cedef (en particulier la direction de l'Enseignement, la direction du Travail et de l'emploi, la mission à la condition féminine de la province des Îles, le Sénat coutumier et la direction des Affaires coutumières), transmis par l'Observatoire de la condition féminine, ont été utilisés pour l'analyse de l'inventaire.

Critères d'un environnement institutionnel porteur de l'approche intégrée du genre
<p>1. Cadre juridique et politique : les engagements en faveur de l'égalité des genres et de l'approche intégrée du genre effectués à travers la ratification des traités internationaux relatifs aux droits humains se traduisent par l'existence de dispositions constitutionnelles et législatives, et dans la politique gouvernementale.</p> <p>2. La volonté politique : des mesures et des initiatives concrètes sont prises pour rendre effectifs les engagements fixés en matière d'égalité entre les sexes, et la formalisation de ces mesures au sein des systèmes et des mécanismes pour en assurer une intégration durable.</p> <p>3. La culture organisationnelle : les attitudes du personnel, les systèmes institutionnels et les politiques en place soutiennent ou marginalisent la prise en compte du genre et la promotion de l'égalité des genres.</p> <p>4. Capacités techniques : les compétences et l'expérience des organisations pour soutenir l'intégration des initiatives sur le genre au sein de tous leurs programmes.</p> <p>5. Ressources adéquates : l'adéquation des ressources humaines et financières allouées pour mettre en œuvre l'approche intégrée du genre et promouvoir l'égalité des genres.</p> <p>6. La responsabilisation et l'imputabilité : les mécanismes par lesquels les individus, à différents niveaux, rendent compte de leurs résultats liés à l'égalité des genres et la prise en compte de la dimension genre.</p>

2. Vue d'ensemble du territoire de la Nouvelle Calédonie

2.1. Données et chiffres

La Nouvelle-Calédonie	
Population :	245 580 habitants ³
% population urbaine, % population rurale en 2010 ⁴ :	65% population urbaine, 35% population rurale
Territoire ⁵ :	19 580 km ²
Géographie :	1 archipel de 6 îles habitées et des îlots (3 provinces)
Système politique :	Collectivité d'outre-mer française « <i>sui generis</i> »
Représentation des femmes dans le Congrès de Nouvelle-Calédonie en 2012 :	23/54 soit 43%
Economie :	Industrie du Nickel, Services
PIB par habitant (2008) ⁶ :	2 745 000 Cfp ⁷
Composition ethnique :	Mélanésiens 40.3%, Européens 29.2%, Wallisiens 8,7%, 2% de Tahitiens, 1.6 % d'Indonésiens, 1.8% d'Asiatiques, 0.9% de Ni-Vanuatu ⁸
Principales langues :	Français et 28 langues vernaculaires
Espérance de vie (en 2010) ⁹ :	Femmes : 80 ans, Hommes : 73 ans ¹⁰
Taux d'emploi (homme/femme) :	Femmes : 60%, Homme : 77% ¹¹
Indice de Développement Humain (classement mondial 2010) :	50
Indice de développement du genre :	NR
Taux de pauvreté relative :	22% ¹²

³ Recensement ISEE 2009

⁴ Données Banque Mondiale, <http://www.banquemondiale.org/>

⁵ Challenges. Atlas Economique. (accédé le 5 novembre 2013) <http://atlas.challenges.fr>

⁶ Institut d'Emission d'Outre-Mer, *rapport sur la Nouvelle-Calédonie*, édition 2010.

⁷ PITOISET, Anne. L'économie de la Nouvelle-Calédonie, Maison de la Calédonie, 2009

⁸ Recensement ISEE 2009

⁹ *Idem*

¹⁰ Recensement ISEE 2008.

¹¹ Observatoire de l'emploi, des qualifications et de la formation, « focus sur les femmes, comité de pilotage », IDCNC, 2010.

¹² Laure Hadj, 2012, *Synthèse : 53 000 personnes sous le seuil de pauvreté*, ISEE, synthèse n°23

Nouvelle-Calédonie



2.2. Contexte institutionnel

Depuis la fin des années 80, la Nouvelle-Calédonie s'est engagée dans la voie de l'autonomisation politique avec la signature de deux accords (Matignon en 1988 et Nouméa en 1998). Les accords de Matignon signés le 26 juin 1988 ont menés à la création de trois provinces semi-autonomes et prévoit un référendum d'autodétermination alors que l'Accord de Nouméa du 5 mai 1998 engage la transformation du statut de la Nouvelle-Calédonie. La Nouvelle-Calédonie est aujourd'hui une collectivité d'outre-mer française « *sui generis* », qui bénéficie d'institutions qui lui sont propres, et qui se voit transférer, de manière progressive, certaines compétences de l'Etat.

La répartition des compétences en Nouvelle-Calédonie

L'organisation institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie est prévue par la loi organique et la loi ordinaire adoptées par le Parlement français le 16 février 1999.

La loi organique répartit les compétences entre l'Etat, le gouvernement, les provinces et les communes ; organise le fonctionnement du gouvernement, du Congrès, du Sénat coutumier et des institutions provinciales ; fixe les modalités des élections aux assemblées locales et les conditions dans lesquelles la Nouvelle-Calédonie sera appelée à se prononcer sur son avenir.

La Nouvelle-Calédonie est organisée en trois provinces (province Nord, province Sud, province des îles Loyauté). Les provinces sont des collectivités territoriales qui disposent d'une compétence de droit commun, c'est-à-dire qu'elles sont compétentes dans toutes les matières qui ne sont pas réservées par la loi à l'Etat, au gouvernement ou aux communes.

Les trois assemblées de province réunies forment le Congrès qui est compétent pour gérer les affaires communes à l'ensemble du territoire. Ses compétences sont énumérées limitativement par la loi organique.¹³ L'exécutif de la Nouvelle-Calédonie est assuré par un gouvernement collégial.

Dans bon nombre de secteurs les institutions se partagent les compétences (comme par exemple l'insertion économique, la jeunesse, la santé, ou la condition féminine). Cette répartition doit être prise en compte dans la réflexion sur la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre et sur l'adoption d'une politique nationale pour cibler clairement le mandat des différents interlocuteurs.

D'autre part, nombre de secteurs sont de la compétence des seules provinces. L'objet du présent inventaire était de s'intéresser aux capacités du gouvernement à mener l'approche intégrée du genre, mais il serait éventuellement pertinent, dans le cadre d'un autre travail d'inventaire, de mener ce même travail au sein des provinces, afin d'observer la manière dont elles prennent en compte l'intégration du genre dans les politiques et les dispositifs mis en œuvre, au sein de leur institution.

¹³ Il s'agit notamment de la fiscalité, de la répression des fraudes, de la réglementation des prix, des principes directeurs du droit de l'urbanisme, de la procédure civile, de l'organisation des services territoriaux, des règles en matière de santé, d'hygiène publique et de protection sociale.

Tableau récapitulatif de la répartition des compétences		
<i>Institution</i>	<i>Organisation</i>	<i>Attribution</i>
Congrès de Nouvelle-Calédonie	Le Congrès est l'assemblée délibérante de la Nouvelle-Calédonie. Il comprend 54 membres élus pour 5 ans lors des élections provinciales, dont 7 membres de l'assemblée de provinces des Îles Loyauté, 15 de la celle de la province Nord et 32 de la province Sud.	<ul style="list-style-type: none"> - vote le budget et approuve les comptes de la Nouvelle-Calédonie sur une période allant du 01/01 au 31/12 de chaque année - est consulté par le haut-commissaire pour tous les projets relevant de la compétence de l'Etat et ayant vocation à s'appliquer en Nouvelle-Calédonie. Il peut adopter des résolutions demandant que soient complétées, modifiées ou abrogées des dispositions législatives ou réglementaires - adopte des lois de pays dans toutes les matières correspondant aux compétences exercées par la Nouvelle-Calédonie
Le haut-commissariat	Le haut-commissaire est nommé par décret du Président de la République Française délibéré en conseil des ministres comme représentant de l'Etat en Nouvelle-Calédonie, il assure l'exécutif des compétences conservées par l'Etat (notamment les relations extérieures, le contrôle de l'immigration et des étrangers, la monnaie, le Trésor, les changes, la défense, la justice, la fonction publique d'Etat, le maintien de l'ordre, l'enseignement supérieur et la recherche)	<ul style="list-style-type: none"> - il dirige les services de l'Etat - il assure l'exécution des lois et des décrets et prend des règlements dans les matières relevant de sa compétence - en matière de défense, il exerce les fonctions prévues par la législation et la réglementation en vigueur
Le gouvernement de Nouvelle-Calédonie	L'exécutif de la Nouvelle-Calédonie est assuré par un gouvernement collégial. Ce gouvernement de 5 à 11 membres, dont un président, est élu par le congrès (équivalent du parlement) à la proportionnelle au scrutin de liste et responsable devant celui-ci.	<ul style="list-style-type: none"> - en tant qu'exécutif de la Nouvelle-Calédonie, il prépare et exécute les délibérations du Congrès et de sa commission permanente et les lois de pays - il dispose d'attributions propres et confiés par l'article 22 de la loi organique (exemple : organisation d'accès aux emplois publics, fixation des prix, conclusion des conventions avec les

		concessionnaires, gestions des biens de la Nouvelle-Calédonie, etc.)
Les provinces	Ce sont des collectivités qui s'administrent librement par des assemblées élues au suffrage universel direct pour un mandat de 5 ans.	Les provinces disposent d'une compétence dans toutes les matières qui ne sont pas réservées par la loi à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie ou aux communes (article 20 de la loi organique)
Les institutions consultatives		
Le conseil Economique et social	<p>Il comprend 39 membres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 28 désignés par les assemblées de provinces (4 pour les Îles Loyauté, 8 pour le Nord et 16 pour le Sud), représentant des organisations professionnelles, des syndicats et des associations. - 2 membres désignés par le Sénat coutumier en son sein - 9 personnes qualifiées représentatives de la vie économique, sociale ou culturelle désignés par le gouvernement <p>Leur mandat dure 5 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> - il rend des avis sur des projets, propositions de loi de pays et de délibération de la Nouvelle-Calédonie et du Congrès, à caractère économique et social. - il peut être saisi par le président du Congrès ou du gouvernement. - les assemblées de provinces et le Sénat coutumier peuvent également le consulter. - de sa propre initiative, il peut s'autosaisir sur tout sujet ayant un impact économique, social, culturel ou environnemental.
Le Sénat coutumier	<p>Le Sénat coutumier est composé de 16 membres désignés par chaque conseil coutumier, selon les usages reconnus par la coutume, à raison de 2 par aire coutumière (8 aires coutumières).</p> <p>La durée du mandat est de 5 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> - il est consulté pour tous les projets de délibération soumis par la Nouvelle-Calédonie ou par une province « intéressant l'identité kanak » - il peut saisir le gouvernement ou toute province de toute proposition intéressant l'identité kanak

La connaissance du fonctionnement institutionnel de la Nouvelle-Calédonie est déterminante pour en comprendre les impacts sur le secteur de la condition féminine.

Depuis 1988, la condition féminine est devenue une compétence provinciale, avec le remplacement de la délégation aux Droits des femmes du haut-commissariat par des services aux Droits des femmes dans chacune des provinces. Plus tard, en 2004, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie se dotera d'un secteur à la Condition féminine chargé de définir des orientations politiques à l'échelle du territoire. Ce transfert a des conséquences déterminantes. Le secteur de la condition féminine est pris en charge localement avec une compétence opérationnelle confiée aux provinces. Par conséquent, l'ensemble des mesures progressistes en faveur de l'égalité homme-femme adoptées en France métropolitaine ne sont pas systématiquement rendues applicables en Nouvelle-Calédonie.

2.3. Les principaux enjeux en matière d'égalité hommes-femmes

Les axes de travail prioritaires définis en 2006 lors de la création de l'observatoire de la Condition féminine et affichés en 2009 à l'occasion de l'édition par le gouvernement du *Guide Educatif sur les droits des femmes et sur l'égalité des sexes* par le secteur à la Condition féminine du gouvernement sont les suivants :

- les droits des femmes,
- la violence à l'égard des femmes,
- la place de la femme kanak et océanienne dans la société et l'évolution de leur statut et de leurs droits,
- la formation professionnelle des femmes,
- la mise en œuvre de la Convention Cedef,
- la communication sur les questions concernant les femmes et le développement
- l'échange avec les pays francophones ou de la région pacifique visant à l'amélioration de la condition féminine.

Cette partie s'attachera à développer quatre de ces points : la violence à l'égard des femmes, la formation professionnelle, les droits des femmes, et la mise en œuvre de la Cedef.

Les violences à l'égard des femmes

L'élimination de la violence à l'égard des femmes est perçue comme une priorité en Nouvelle-Calédonie, où les taux de violences conjugales sont particulièrement élevés. L'enquête Inserm, menée en 2002 à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie sur la santé des femmes, a permis d'avoir une évaluation du taux de violence à l'encontre des femmes, qu'elles soient conjugales ou exercées sur la voie publique.

Violences conjugales	Nouvelle-Calédonie ¹⁴	France Métropolitaine ¹⁵
Agressions verbales	27.8%	4%
Pressions psychologiques	41.3%	23.5%
<i>Dont harcèlement</i>	24%	7.3%
Agressions physiques	19%	2.3%
Agressions sexuelles	7.2%	2.3%

¹⁴ Salomon, C, Hamelin, C et al. 2004, *Premiers résultats de l'enquête santé, conditions de vie et de sécurité des femmes calédoniennes*, Rapport Inserm U88.

¹⁵ Jaspard, M, Brown, E, et al. *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale*, Paris, La Documentation française, 2003.

Violences dans l'espace public	Nouvelle-Calédonie ¹⁶	France Métropolitaine ¹⁷
Agressions verbales	17%	13.2%
Atteintes sexuelles	11%	8.3%
Agressions physiques	4%	1.2%
Agressions sexuelles	2%	0.1%

Cette enquête révélait deux phénomènes importants : une faible signalisation des faits de violences domestiques à la police ou à la gendarmerie (le taux de dénonciation étant estimé à 6% contre 39% pour les violences sur l'espace public) et un fort taux de reproduction sociale (près de 50% des femmes ayant subi des violences dans leur enfance, vivent des situations de violences à l'âge adulte).

Ces données attestent d'une forte banalisation des violences et d'une prise de conscience encore faible de leur caractère anormal.

Dans ce contexte, le gouvernement s'est associé à plusieurs manifestations visant à sensibiliser l'opinion publique et à améliorer la connaissance du phénomène telles que *Les 16 jours d'activismes contre les violences faites aux femmes* en 2009, l'édition d'une brochure d'information sur les droits en 2012, la diffusion de spots publicitaires en langues vernaculaires à la radio et l'organisation de séminaires de formations auprès des professionnels.¹⁸

Pourtant, de façon générale, les violences conjugales ne sont pas encore suffisamment considérées comme un enjeu de société. Les coûts et les impacts sanitaires et sociaux des violences à l'égard des femmes sont mal évalués et il n'existe pas de politique territoriale ni même de plan d'action en matière de violences faites aux femmes. Cette situation contribue à créer de fortes disparités territoriales dans la prise en charge du phénomène à la fois des victimes, des auteurs et des enfants.

De même, l'impact des rapports sociaux de genre sur les violences faites aux femmes mérite d'être davantage questionné, afin de développer des actions de prévention et de sensibilisation auprès de l'opinion et des pouvoirs publics, et d'adapter de nouvelles formes de prise en charge.

La formation professionnelle des femmes

La Nouvelle-Calédonie a observé une véritable montée en qualification des femmes, où la part des femmes diplômées de l'enseignement supérieur a augmenté continuellement depuis 1993 pour dépasser celle des hommes depuis 2009 (17.1% des femmes étaient titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur, contre 16.3% des hommes, ces taux étaient de 12% en 2004¹⁹). Mais ces chiffres cachent de nouveaux enjeux :

¹⁶ Dalomon, C, Hamelin, C et al. 2004, *Premiers résultats de l'enquête santé, conditions de vie et de sécurité des femmes calédoniennes*, Rapport INSERM U88.

¹⁷ Jaspard, M, Brown, E, et al. *Les violences envers les femmes en France. Une enquête nationale*, Paris, La Documentation française, 2003.

¹⁸ Rapport de l'observatoire de la Condition féminine du gouvernement de Nouvelle-Calédonie 2009-2012.

¹⁹ Isee et gouvernement de Nouvelle-Calédonie, 2009, Femmes en Nouvelle-Calédonie.

- La persistance de grandes disparités sociales face à la formation. Ainsi, en Nouvelle-Calédonie, en 2009, 60% des femmes kanak et océaniques n'avaient aucun diplôme contre 20% des femmes d'origine européenne.
- une insertion professionnelle des femmes largement influencée par des choix d'orientation et de formation encore très stéréotypés : les femmes connaissent une insertion professionnelle plus difficile que les hommes et ce, même si elles sont souvent mieux qualifiées et réussissent mieux leur parcours de formation professionnelle. En cause, notamment, une orientation vers des métiers moins porteurs d'emploi.²⁰ Le poids des stéréotypes de genre dans l'orientation des femmes, tant au niveau scolaire que dans la formation professionnelle fait depuis plusieurs années l'objet d'une importante réflexion par les professionnels intervenant dans ce secteur.
- la concentration d'une partie des femmes rurales dans l'économie informelle.

Fort de ces constats, le gouvernement a travaillé en collaboration avec la direction de la Formation professionnelle continue sur un état des lieux de l'accessibilité aux formations professionnelles, et cela par secteur d'activité. Il a débouché sur la mise en place d'une campagne de communication et d'un projet visant à promouvoir l'accès des femmes aux formations à des métiers dits masculins, dans le but de renforcer leurs capacités à s'insérer professionnellement en se tournant vers des secteurs plus porteurs d'emploi.²¹ Dans le même temps, la DCCFC et la DFPC travaillent au développement de formations communautaires visant à renforcer les secteurs de l'économie informelle.

En dehors de ces enjeux liés à la formation professionnelle, la Nouvelle-Calédonie doit relever d'autres défis pour parvenir à davantage d'égalité professionnelle :

- favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités²²
- lutter contre le déclassement des femmes²³
- lutter contre la tendance à la précarisation des emplois féminins²⁴

²⁰ « Les femmes se positionnent massivement sur les secteurs les moins en tension sur le marché de l'emploi, notamment les services, c'est-à-dire que dans ces domaines d'activités privilégiés par les femmes, le nombre de postes à pourvoir est inférieur à la demande » (intervenant à domicile, agent d'accueil, intervenant auprès d'enfants, agent de service de collectivité...). 93% des femmes en recherche d'emploi se positionnent ainsi sur des métiers hors tension (soit 10 points de plus que les hommes)- IDCNC-Espace Observatoire, 2013, Focus sur les femmes.

²¹ Rapport de l'observatoire de la Condition féminine du gouvernement de Nouvelle-Calédonie 2009-2012.

²² bien que les femmes représentent près de 45 % des effectifs salariés en Nouvelle-Calédonie, elles sont encore peu ou pas présentes dans les instances de décisions des grandes sociétés privées (entreprises de plus de 200 salariés par exemple) mais sont, en revanche, un peu plus représentées dans les conseils d'administration des établissements publics ou semi-publics (36% des postes de cadres dans le privé sont occupés par des femmes, contre 33% dans le secteur libéral et 44% dans la fonction publique).

²³ Les récents chiffres de l'ISEE Nouvelle-Calédonie, témoignent qu'en 20 ans, la part des femmes diplômées de l'enseignement supérieur a été multipliée par 7. Pour autant, leur part dans les postes à responsabilités n'évolue pas de façon aussi significative. Dans le même temps on observe un phénomène de sur-classement des hommes avec des femmes plus nombreuses à avoir le niveau de formation requis pour le poste qu'elles occupent, quand les hommes ont tendance à être sous-qualifiés (exemple : pour les poste de niveau II (bac +4) où 75% des femmes ont le niveau de formation requis pour occuper le poste contre 54% des hommes).

- développer l'entrepreneuriat féminin²⁵

Si la prise de conscience de l'impact des stéréotypes de genre sur les orientations professionnelles des hommes et des femmes vers des métiers plus ou moins porteurs, des inégalités de genre et des obstacles spécifiques aux femmes, tend à se développer, la prise en compte du genre dans les politiques publiques concernant l'emploi ou la formation professionnelle peut être encore davantage développée en vue de la mise en place d'une réelle politique en faveur de l'égalité professionnelle.

Les droits des femmes, en particulier l'évolution du statut et des droits des femmes kanak et océaniennes

En Nouvelle-Calédonie, trois statuts civils cohabitent : le statut de droit commun, le statut civil coutumier et le statut civil particulier wallisien et futunien. Selon l'article 7 de la loi organique du 19 mars 1999, les personnes, dont le statut personnel est le statut civil coutumier kanak, sont régies en matière de droit civil par leurs coutumes. Cela signifie que les rapports de nature civile entre personnes de statut coutumier kanak, sont régis exclusivement par le droit coutumier, alors qu'est appliqué le droit commun pour les personnes de statut de droit commun ou dans le cas d'une relation mixte (c'est-à-dire entre une personne de statut de droit commun et une personne de statut coutumier). Cela peut concerner le domaine du mariage, de la filiation, de la succession par exemple et de façon non exhaustive. En cas de litige, la juridiction compétente sera une juridiction civile de droit commun à laquelle seront associés des assesseurs coutumiers.

Dans ce cadre, la question de l'égalité de traitement et de l'efficacité des droits des femmes a souvent été posée et fait partie des revendications portées par les associations de femmes. L'exemple le plus médiatisé et qui retient l'attention à la fois des pouvoirs publics, de la magistrature et des associations de femmes, est celui de la situation des victimes d'infractions pénales de statut coutumier, et plus particulièrement de la demande de réparation en cas de violences conjugales par exemple, où elles doivent affronter une double procédure. Cette situation a longtemps été dénoncée, notamment par les mouvements de femmes qui expliquaient que la perspective d'un double procès fragilisait et décourageait les victimes qui pouvaient renoncer à faire valoir leur droit à la réparation ou changer de statut (et alors à renoncer à une part de leur identité culturelle et juridique). La demande des magistrats et des associations de femmes portait sur la modification du code de procédure civile. Dans sa résolution du 10 janvier 2013, le Congrès de la Nouvelle-Calédonie s'est saisi du dossier, accusant réception des demandes et des propositions d'aménagement du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie. Dans le même temps il a sollicité officiellement l'Etat français, seul compétent pour modifier la norme en matière d'organisation judiciaire et de procédure pénale, pour prendre les mesures qui s'imposent afin d'assurer plus d'équité à l'égard du traitement des victimes. Cette démarche a abouti en novembre 2013 à une modification du code de procédure

²⁴ Si l'écart tend à se diminuer concernant les emplois en CDD (14.8% pour les femmes contre 11.4% pour les hommes en 2008, et respectivement 13% et 12% en 2012), les femmes restent surtout les plus concernées par les emplois à temps partiel (18% contre 5%) alors même qu'elles présentent des niveaux de formation plus élevés que les hommes

²⁵ Même si on a observé une forte progression de la part des femmes parmi les chefs d'entreprises individuelles, cette part reste encore largement inférieure à celles des hommes (25%). Là encore, on constate une orientation des femmes vers des secteurs d'activités très stéréotypés.

pénale qui prévoit le possible traitement du volet pénal et civil de la procédure par la même juridiction, dans le cas où les deux parties en sont d'accord.

Dans le même temps, le gouvernement via le secteur de la condition féminine a prévu de collaborer à un projet de loi sur la dévolution successorale et à réfléchir à des projets de lois de pays concernant les droits familiaux qui répondent à la demande des femmes kanak.²⁶

Dans son rapport d'activité 2009-2012, l'OCF observait que « *les femmes kanak avec l'évolution des mœurs et des mentalités jugent qu'il est nécessaire pour l'avenir de leur société de prendre de nouvelles responsabilités aux côtés des hommes. Cela passe nécessairement par leur implication dans l'espace coutumier géré uniquement par les hommes et dans la sphère publique plutôt réservée aux hommes* ». Il s'agit donc bien pour elles de revendiquer à la fois une évolution de leurs droits mais aussi de leur place dans la société.

Une mise en œuvre plus effective de la convention de la Cedef

La mise en application de la loi française sur la parité depuis 2004 a contribué à améliorer de façon notable la représentation des femmes dans les institutions, pour lesquelles la loi s'appliquait comme le démontrent les statistiques présentées dans le tableau ci-dessous :

Territoire	Institutions	Avant la loi	Mars 2005	2012
Nouvelle-Calédonie	Gouvernement	2/11 soit 18% ²⁷	3/11 soit 27%	4/11 soit 36%
	Congrès	9/54 soit 17%	25/54 soit 46%	23 /54 soit 43%
	Province Îles Loyauté	0/14 soit 0%	7/14 soit 50%	7/14 soit 50%
	Province Nord	3/22 soit 13.6%	11/22 soit 50%	12/21 soit 57%
	Province Sud	11/40 soit 27.5%	20/40 soit 50%	16/33 soit 48%
	Communes ≤3500 habitants	43/333 élus soit 12.9%	60/140 soit 14.6%	35% de femmes élues ²⁸
	Communes ≥ 3500 habitants	30/370 élus soit 8.1%	160/343 soit 46.6%	

Cette avancée significative doit néanmoins être pondérée par la persistance de pratiques sociales qui tendent encore à limiter la pleine participation des femmes au pouvoir décisionnel, telles que:

- la persistance de réticences des partis politiques à présenter des candidatures de femmes²⁹

²⁶ Rapport de l'observatoire de la Condition féminine du gouvernement de Nouvelle-Calédonie 2009-2012.

²⁷ Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique, juin 2007, *Mission d'évaluation de l'application de la loi sur la parité en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna*, Nouvelle-Calédonie.

²⁸ Gouvernement de Nouvelle-Calédonie- Isee Nouvelle-Calédonie, 2012, *Femmes de Nouvelle-Calédonie*, Nouvelle-Calédonie.

²⁹ Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique, juin 2007, *Mission d'évaluation de l'application de la loi sur la parité en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis-et-Futuna*, Nouvelle-Calédonie.

- une organisation sociale qui tend toujours à favoriser la primauté des hommes dans les sphères de décisions
- la persistance des « domaines réservés » aux femmes et la faible féminisation des exécutifs, avec une répartition des rôles politiques encore très stéréotypée et calquée sur une organisation sociale relativement cloisonnée³⁰
- l'impact de l'inégale répartition des tâches domestiques, encore principalement exécutées par les femmes, sur leur capacité à s'engager pleinement sur des postes de leader que ce soit dans le domaine politique, économique, social ou culturel

Ce qui est en jeu ici c'est le nécessaire travail sur les stéréotypes de genre et sur la répartition des tâches domestiques qui tendent encore à avoir une influence notoire sur l'émancipation des femmes et l'égalité des genres.

³⁰ Les femmes ayant en charge des commissions liées à l'éducation, la condition féminine, la jeunesse, les affaires sociales, la culture ; et les hommes davantage en charge des finances, du budget, du développement économique, des infrastructures et des transports.

RÉSULTATS DE L'INVENTAIRE

1. Les mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine

Cette section est destinée à présenter l'historique et l'actuelle organisation des mécanismes institutionnels de la condition féminine, et à observer comment ces mécanismes peuvent jouer un rôle de catalyseur dans la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre.

1.1. Cadre et structure des mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine

*Historique*³¹

La délégation aux droits des femmes au haut-commissariat, qui exerçait alors la plupart des compétences, fut établie en 1980. Il s'agissait de la première institution dédiée à la promotion de la condition féminine.

En 1988, les accords de Matignon remplacent cette délégation par des services aux droits des femmes dans chacune des trois provinces. Ces services ont pour mission de faire progresser à moyen et long terme l'objectif de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les domaines du développement (économique, social, politique et culturel) et ce, sous l'égide des commissions des femmes des assemblées provinciales (commissions d'élués ayant en charge le domaine de la condition féminine).

En 2004, sous l'impulsion d'une mobilisation des femmes du pays, le secteur de la condition féminine est créé au sein du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, avec à sa tête un membre du gouvernement en charge de la condition féminine. En 2006, l'observatoire de la condition féminine du gouvernement voit le jour.

C'est en 2010 que l'organe administratif apparaît, avec la création de la direction de la Culture, de la condition féminine et de la citoyenneté (DCCFC), pour mettre en œuvre les orientations et actions décidées par le secteur de la Culture, de la condition féminine et de la citoyenneté du gouvernement.

Le processus historique et institutionnel de la Nouvelle-Calédonie a conduit à **une répartition des compétences entre les provinces et le gouvernement, qui interviennent à différents niveaux avec des prérogatives différentes.**

Depuis 2010, on observe une multiplication des acteurs institutionnels qui se sont dotés d'espaces de réflexion sur les questions en lien avec la condition féminine et l'égalité entre les hommes et les femmes.

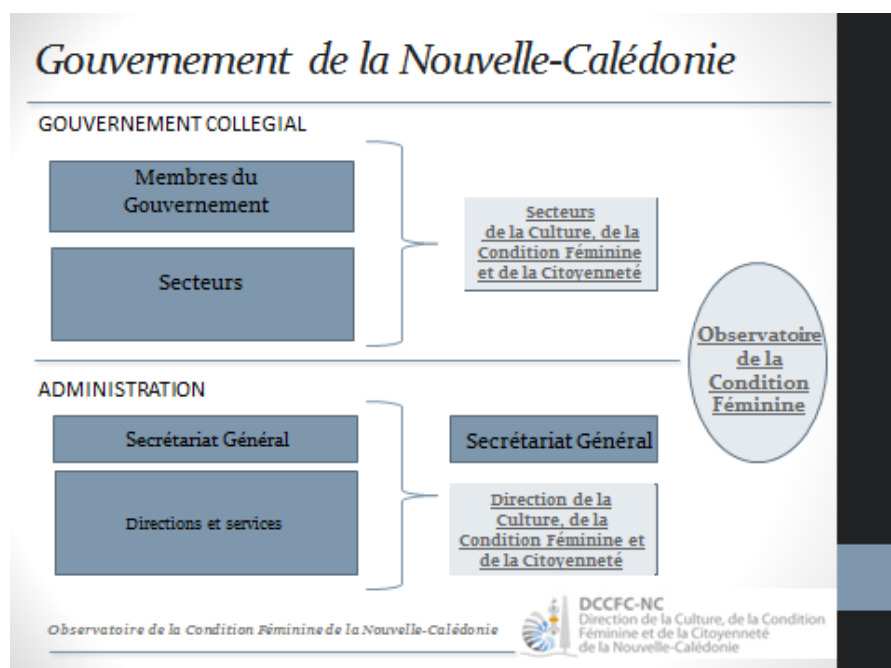
Bien que l'analyse de l'inventaire porte exclusivement sur les mécanismes gouvernementaux, cette partie dresse un état des lieux des différents mécanismes en place en tenant compte de leurs interactions avec les provinces.

³¹ Gouvernement de Nouvelle-Calédonie, 2009, *Guide éducatif sur les droits des femmes et sur l'égalité des sexes.*

Les mécanismes gouvernementaux en charge de la condition féminine

La prise en charge de la condition féminine au sein du gouvernement s'effectue à trois niveaux³² :

- au niveau politique : à travers le secteur de la condition féminine qui définit les orientations politiques et priorités d'action en matière de culture, de condition féminine et de citoyenneté sous l'impulsion du membre du gouvernement en charge du secteur.



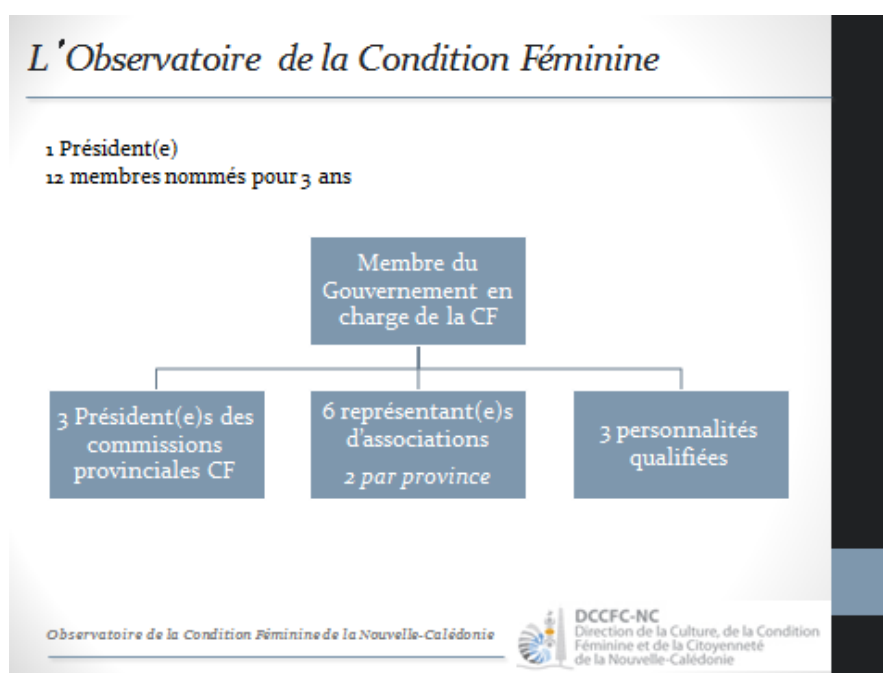
- au niveau administratif³³ : à travers la direction de la Culture, de la condition féminine et de la citoyenneté- DCCFC, qui dispose d'une mission à la condition féminine, créée par un arrêté du gouvernement en janvier 2010, lui conférant un mandat de coordination des actions relatives à la condition féminine en Nouvelle-Calédonie.³⁴
- au niveau de l'observatoire de la condition féminine : créé par un arrêté du gouvernement en 2006, il n'a pas de statut clairement défini et a pour missions principales de:
 - Centraliser, produire et diffuser les données, analyses, études et recherches sur la situation des femmes en Nouvelle-Calédonie.
 - Rendre des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires dont il est saisi par le président du gouvernement.
 - Emettre des recommandations et propositions de réformes visant l'amélioration des conditions de vie des femmes en Nouvelle-Calédonie.

³² Schéma issu de la présentation de Marie-Madeleine Lequatre sur les mécanismes institutionnels de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie, lors de la table ronde organisé par la CPS « *La condition féminine à l'agenda* », le 31 mai 2013 à Nouméa.

³³ *Idem*.

³⁴ Arrêté N°2010-333/GNC du 12 janvier 2010.

- Accompagner les associations bénéficiant du soutien du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.



Les mécanismes en charge de la condition féminine au sein des trois provinces³⁵

Là aussi, la prise en compte de la condition féminine s'organise à la fois au niveau politique et au niveau administratif.

Chacune des trois provinces dispose d'une **commission d'élus** siégeant à l'assemblée de province ayant en charge la condition féminine :

La commission de la Femme en province Nord, établie en 1999, et composée de 8 élus. Elle a pour rôle de donner un avis sur les budgets de fonctionnement et d'intervention de la mission de la femme (organisme administratif en charge de la condition féminine), de valider le plan d'actions en faveur des femmes, d'agrément des subventions attribuées aux associations de femmes, et de conduire une réflexion en relation avec les autres secteurs afin d'améliorer la condition féminine.

La commission de la Condition féminine en province Sud, établie en 2004, est composée de 8 élus et a pour rôle de définir la politique publique à mettre en œuvre en matière de condition féminine en province Sud, de valider les projets et actions proposés par la Maison de la femme (organe administratif en charge de la condition féminine) dans le cadre de la politique menée, et d'étudier les projets de délibérations relatives au secteur de la condition féminine.

³⁵ Informations recueillies à partir de la présentation de Marie-Madeleine Lequatre, chargée de mission à l'observatoire de la Condition Féminine, sur les mécanismes institutionnels de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie, lors de la table ronde organisé par la CPS « La condition féminine à l'agenda » le 31 mai 2013 à Nouméa.

La commission de la Femme, de la formation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi en province des Îles Loyauté, établie en 2011, comprend 5 élus, ayant pour rôle d'étudier et d'émettre des avis sur toutes les questions en lien avec les femmes, présentées à l'assemblée de Province.

Chacune des trois provinces est également dotée d'un **service administratif** ayant pour mission de mettre en œuvre la politique publique définie en matière de condition féminine par les assemblées de Province, chacun avec des axes de travail, des moyens, et des actions qui leur sont propres :

Le service de la Mission de la femme en province Nord, créé en 2000, comprend 5 agents, et disposait d'un budget de 89 millions CFP en 2013.³⁶ Ses axes de travail prioritaires sont les suivants :

- Soutenir la vie associative et structuration du réseau
- Mettre en place des mesures de soutien adaptées aux projets des femmes
- Mettre en place et animer un observatoire provincial sur la condition féminine
- Soutenir les démarches et initiatives permettant aux femmes de s'imposer, de faire valoir leurs droits et leurs intérêts et d'accroître leur représentativité dans les instances locales
- Promouvoir et mettre en place un réseau de prise en charge des femmes en difficultés
- Promouvoir, valoriser et préserver l'artisanat et les pratiques culturelles et artisanales des femmes
- Soutenir les échanges régionaux et internationaux

La Maison de la femme en province Sud, créée en 2009 et faisant suite à la mission à la Condition féminine, comprend 6 agents, et dispose d'un budget de 29.5 millions CFP 2013.³⁷ Ses axes de travail prioritaires sont les suivants :

- Faciliter l'accès à l'information et à la bonne orientation des femmes vers des structures compétentes
- Favoriser la création du lien social, notamment avec les femmes des communes éloignées de la capitale
- Sensibiliser le grand public sur des enjeux pour les femmes

Le service de la Femme, de la formation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi (SFFIPE) en province des îles, a été créé en 2010. Il dispose de 3 chargées de missions et d'un budget de 30 millions CFP en 2013.³⁸ Ses axes de travail prioritaires sont les suivants :

- Développer et suivre les actions de promotion de la condition féminine
- Valoriser les pratiques, les savoirs et les savoir-faire des femmes
- Participer aux rencontres et aux réunions avec les différents partenaires institutionnels

³⁶ *Idem*

³⁷ *Idem*

³⁸ *Idem*

- Mettre en place les actions annuelles voire pluriannuelles visant à la promotion et à l'amélioration de la condition féminine, en relation avec les associations et les organisations non gouvernementales
- Assurer le suivi administratif des demandes de financements
- Organiser des manifestations et des événements.

Les autres institutions disposant de structures spécifiques à la condition féminine

La commission des Droits des femmes et de la famille du Congrès de la Nouvelle-Calédonie

En début d'année 2013, à la suite d'une mobilisation des élues, une modification du règlement intérieur du Congrès a permis la création de la commission des Droits des femmes et de la famille. Ses membres ont été nommés en novembre 2013. Cette commission a la possibilité de s'autosaisir de problématiques qui touchent aux préoccupations particulières des femmes et de mener les discussions relatives aux projets de textes qui seraient soumis au Congrès en lien avec ces questions.

A l'occasion d'un séminaire organisé au Congrès le 7 mars 2013, cette commission a notamment émis les recommandations suivantes :

- la mise en place d'une enquête sur les inégalités salariales entre hommes et femmes,
- la représentation paritaire dans toutes les commissions du Congrès et du gouvernement,
- la reconnaissance des violences conjugales comme un enjeu de santé publique.

La commission de la Femme du conseil Economique et social (CES)

Créée en 2011 sous l'impulsion des femmes siégeant au CES, la commission de la femme a pour mission de rendre des avis sur les projets et propositions de loi du pays et de délibération du Congrès de la Nouvelle-Calédonie concernant ce domaine lorsqu'elle est consultée par le Gouvernement ou le Congrès et de s'autosaisir pour réaliser des études sur tout sujet lui semblant pertinent dans ce domaine. A ce jour, la commission n'a encore jamais été saisie par les institutions. En revanche, elle s'est autosaisie en 2012 pour mener une étude relative à la représentation des femmes dans les sphères de décision dans les domaines politique, institutionnel et administratif et dans les domaines économique et familial.

Des élues en charge de la condition féminine au sein des conseils municipaux

25 communes, sur les 36 que compte la Nouvelle Calédonie, ont délégué un ou une élue spécifiquement chargé-e des questions en lien avec la condition féminine. Leur rôle est de faire remonter les informations du terrain au sein du conseil municipal et de proposer des actions en la matière.

La délégation parlementaire aux Droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale en France métropolitaine

Créée en 1999 et composée de 36 membres, le rôle de cette délégation est d'informer le Parlement des conséquences de la politique gouvernementale en termes de droits des femmes et d'égalité entre les hommes et les femmes, d'assurer un contrôle et un suivi de l'application des lois. Elle peut également être saisie pour examen des projets et propositions de loi.

La Nouvelle-Calédonie compte deux députés siégeant à l'Assemblée nationale, dont une femme. Cette dernière siège dans cette délégation parlementaire.

La société civile

Bien que n'étant pas des dispositifs publics, il paraissait important ici d'évoquer les acteurs de la société civile intervenant dans le secteur de la condition féminine.

Les conseils des femmes des trois provinces

Les conseils des femmes ont été créés dans les années 1990 dans chacune des trois provinces. Leurs missions se rapportent essentiellement :

- à fédérer les associations et mouvements de femmes dans leur province respective regroupés au sein de leurs communes, tribus et quartiers ;
- à promouvoir et aider ces associations de terrains dans leurs actions ;
- à être le porte-parole et l'intermédiaire de ses membres auprès des autorités institutionnelles, administratives, coutumières et politiques du Pays ;
- à représenter ses membres et créer des liens entre les femmes, en participant aux rencontres, actions et échanges des provinces Sud, Nord, des Îles et au niveau régional, national et international.

Selon la province dans laquelle ils interviennent, leurs priorités, leurs actions, et les moyens à leur disposition peuvent être différents. En exemple, la collaboration entre l'institution province nord et le conseil des Femmes du Nord est tel, qu'il bénéficie de subventions importantes avec une mission de délégation de services publics pour l'organisation d'évènements ou de formations.

Les associations de lutte contre les violences faites aux femmes

SOS Violences sexuelles et Femmes et violences conjugales ont pour mission l'accueil, l'écoute et l'accompagnement des victimes de violences ainsi que des actions d'information et de prévention en milieu associatif, scolaire et professionnel sur l'ensemble du territoire. Elles peuvent aussi être amenées à jouer un rôle de plaidoyer auprès de l'opinion et des pouvoirs publics.

L'union des femmes francophones d'Océanie (UFFO)

L'Uffo une initiative régionale visant à renforcer les capacités du mouvement des femmes en Océanie francophone par la mise en réseau, le développement des capacités, et la création d'un lieu de concertation pour les organisations de femmes de l'Océanie francophone au niveau régional.

L'Uffo regroupe des associations de femmes de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie, du Vanuatu et de Wallis-et-Futuna. Depuis juillet 2013, une section Uffo Nouvelle-Calédonie a été officialisée avec pour objectif de mener des actions de plaidoyer sur l'égalité homme-femme.

Outre les associations mentionnées ci-haut, la Nouvelle-Calédonie compte de nombreuses femmes investies dans des associations qui œuvrent à une diversité d'activités religieuses, culturelles, sportives ou sociales. La plupart de ces associations mènent essentiellement des actions visant à améliorer les conditions de vie des femmes ou à répondre à leurs préoccupations, sans pour autant remettre en cause les rapports sociaux de sexes (le mouvement féministe étant assez peu développé). Les associations ne maîtrisant pas les concepts de genre ne sont pas toujours en mesure de jouer un rôle de plaidoyer qui inciterait les pouvoirs publics à prendre en compte ces questions.

Selon leurs origines culturelles, les femmes ne sont pas nécessairement confrontées aux mêmes problèmes, et le mouvement des femmes rencontre des difficultés à se mobiliser sur des enjeux communs et à harmoniser ses revendications pour influencer davantage les pouvoirs publics.

L'arrivée de nouvelles générations, davantage sensibilisées sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes et faisant preuve d'une véritable montée en qualification, pourrait inciter à rendre plus visible les enjeux de l'égalité des genres.

1.2. Evaluation des facteurs favorables et des contraintes

La partie précédente a dressé l'inventaire de l'ensemble des mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine, dans le but d'en avoir une vision globale. Pour autant, il est important de rappeler ici que l'analyse ne porte que sur l'inventaire des capacités du **gouvernement de Nouvelle-Calédonie** à intégrer le genre dans les politiques publiques.

Les facteurs favorables

Des mécanismes institutionnels en place

La plupart des institutions de la Nouvelle-Calédonie possèdent en leur sein une commission en charge spécifiquement des questions en lien avec la condition féminine, offrant un bon maillage territorial et institutionnel. Cela témoigne également d'une certaine prise de conscience des défis à relever en matière de condition féminine et devrait permettre une meilleure application des engagements pris en matière de promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes par les différentes institutions.

Un investissement dans les processus de révision à l'échelle régionale et internationale

En 2006, à la suite de la présentation du rapport de la France lors de la 34^e session du comité Cedef, le comité a recommandé la présentation d'informations plus consistantes sur les territoires d'outre-mer. Un comité Cedef a été mis en place en Nouvelle-Calédonie en 2008. Il est composé d'acteurs institutionnels et de la société civile et a pour mandat de collaborer à la rédaction d'un rapport Cedef propre à la Nouvelle-Calédonie. Le premier rapport a été finalisé en septembre 2013 mais n'a pas encore été soumis au comité Cedef de l'ONU.

Le gouvernement a aussi soumis un rapport de suivi dans le cadre de la plateforme révisée d'actions du Pacifique pour l'avancement des femmes, dans le cadre de la 12^e Conférence des femmes du Pacifique.

La participation à ces différents processus de révision permet aux institutions d'avoir une meilleure visibilité des enjeux en matière d'amélioration du statut des femmes, de la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes, et d'identifier les initiatives existantes.

Une augmentation des données et informations disponibles

Depuis quelques années, un travail de collaboration entre le secteur de la condition féminine du gouvernement et l'Isee-NC (Institut de la statistique et des études économiques) a permis de développer et rendre davantage visibles les données ventilées par sexe. Les indicateurs utilisés par les différents services institutionnels sont maintenant désagrégés par sexe, bien qu'ils ne demeurent pas suffisamment exploités.

Dans le même temps, plusieurs études ont été menées dans différents secteurs, s'intéressant spécifiquement à la situation des femmes (violences, droits, insertion économique, santé). S'il existe encore très peu d'études conduites avec une analyse genre, celles-ci permettent tout de même d'affiner la connaissance des enjeux en matière de condition féminine. Ces études pourraient être mieux répertoriées et diffusées plus largement auprès des partenaires.

Cette tendance pourra sans doute être renforcée par la nouvelle impulsion donnée à l'observatoire de la condition féminine qui est actuellement en pleine restructuration et dispose pour la première fois d'une chargée de mission attitrée.

Les contraintes

Absence d'une politique en matière de condition féminine à l'échelle du territoire

Il n'existe pas en Nouvelle-Calédonie de politique territoriale ni même provinciale en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Une politique nationale ou territoriale est un document officiel dans lequel l'Etat ou le territoire s'engage à atteindre des objectifs en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Ce document énonce et priorise les objectifs à atteindre à moyen et à long terme, énumère les principales stratégies permettant d'atteindre ces objectifs et identifie les mécanismes de mise en œuvre (les organes de décision-d'orientation, les organes de coordination, les acteurs, en identifiant les champs de compétences de chacun).

Ce document d'orientations stratégiques à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie n'existe pas. Ainsi, chaque province mène sur son territoire des actions en matière de condition féminine répondant à ses réalités de terrain et à ses engagements politiques.

La DCCFC, sous les orientations du secteur de la condition féminine du gouvernement, dispose bien d'un programme d'actions prévu sur 3 ans mais il ne s'agit pas d'une politique territoriale transversale ou multisectorielle, dotée d'indicateurs de résultats permettant d'évaluer les progrès accomplis en matière d'égalité hommes-femmes. Ce programme d'actions relève davantage d'actions spécifiques en direction des femmes plutôt que d'une politique globale impliquant de façon transversale toutes les directions du gouvernement.

Il ne paraît pas exister non plus de document officiel pouvant être considéré comme une politique fixant la stratégie de chacune des provinces en matière de condition féminine ou d'égalité entre les hommes et les femmes. Les services provinciaux en charge de la condition féminine se réfèrent davantage à des plans ou des programmes d'actions validés au niveau des assemblées de province.

Cette absence de politique territoriale a pour conséquences :

- la persistance de fortes disparités entre les provinces à la fois en termes d'objectifs et d'actions, de moyens mis à disposition, et d'accessibilité aux services ;
- un manque de clarté quant aux missions des différents acteurs
- un manque de coordination des dispositifs à l'échelle du territoire ;
- la fragilité de la continuité des mesures mises en place, qui dépendent principalement des orientations prises par les personnes placées à la tête des services.

Un mandat et un positionnement ne permettant pas à la DCCFC d'impulser l'approche intégrée du genre au sein du gouvernement :

L'organisation institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie prévoit la répartition des compétences entre les différents acteurs institutionnels. D'une part, la condition féminine ne figure pas parmi les matières dont le gouvernement a la compétence, d'autre part, depuis 1988, la compétence de la délégation aux droits des femmes du haut-commissariat est transférée aux provinces, expliquant ainsi qu'elles aient les compétences opérationnelles en la matière.

Pour autant, la DCCFC a le mandat de « *coordonner les actions relatives à la condition féminine en Nouvelle-Calédonie* » (arrêté du gouvernement du 12 janvier 2010). Selon les sources, la DCCFC est parfois même cantonnée à un rôle purement logistique. A titre d'exemple, sur le site officiel du gouvernement, « *la condition féminine et la citoyenneté* » constitue le deuxième programme de la direction, à côté de la culture, dont la mission confiée par le gouvernement est de « *coordonner les actions décidées par le gouvernement annuellement et ponctuellement pour des cérémonies et célébrations* ». ³⁹ Cela explique en partie que les actions menées par la mission à la condition féminine de la DCCFC relèvent surtout d'actions opérationnelles (événementiel, mise en place d'une banque solidaire, formation sur le leadership).

Ce mandat ne lui permet pas d'influencer de façon transversale la planification et les actions menées par les autres directions, bien que le gouvernement de Nouvelle-Calédonie ait la compétence de bon nombre de secteurs pouvant avoir une influence directe sur le statut des femmes: proposition de projets de loi de pays, le droit du travail, l'économie, la formation professionnelle continue, la santé, l'enseignement, entre autres.

Par ailleurs, la DCCFC n'est pas positionnée assez stratégiquement au sein du gouvernement pour avoir une action transversale. En effet, son positionnement actuel aux côtés des autres directions ne lui permet pas d'avoir la possibilité d'influencer la planification et la mise en œuvre de leurs programmes. Ce positionnement accentue la tendance au cloisonnement de la politique menée en

³⁹ Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Portail. (accédé le 5 novembre 2013)
http://www.gouv.nc/portal/page/portal/gouv/annuaire_administration/administration/dccfc

matière de condition féminine, envisagée davantage comme une succession de mesures spécifiques que comme une démarche transversale à l'ensemble du gouvernement.

Multiplicité des acteurs et difficultés de concertation et de coordination

Dans la pratique, il existe peu d'espaces de collaboration et de coordination des actions mises en œuvre sur l'ensemble du territoire en matière de condition féminine. Chaque acteur semble mener ces actions en fonction des objectifs définis par sa propre structure sans qu'un cadre ne soit défini, permettant de s'assurer de la complémentarité et de l'harmonisation des mesures mises en place sur l'ensemble du territoire avec des objectifs clairs et mesurables.

Ce manque de coordination entraîne également un manque de visibilité des mesures mises en place et un manque de lisibilité des compétences et missions des différents intervenants pour les partenaires extérieurs.

On peut aussi noter qu'il a été mentionné plusieurs fois au cours de nos entretiens que la condition féminine est un secteur très politisé, souvent influencé par les échéances électorales. Cette forte politisation a tendance à freiner les initiatives de collaboration et la mise en place d'une politique globale sur le long terme.

Une approche centrée sur l' « amélioration des conditions de vie des femmes »

Bien qu'il semble y avoir une prise de conscience des enjeux liés au genre et une sensibilité pour les concepts de genre et d'approche intégrée du genre, le secteur de la condition féminine du gouvernement et la DCCFC semble privilégier davantage des actions visant à améliorer les conditions de vie des femmes et revaloriser leur place dans la société sans que les rapports sociaux de sexes soient nécessairement remis en question.

Le concept d'égalité entre les hommes et les femmes est lui-même soumis à controverse, en particulier dans les sociétés océaniques où il est perçu en opposition avec la notion de complémentarité des rôles.

Dans ce contexte, et si l'on ajoute à cela la maîtrise partielle des concepts liés au genre, l'approche intégrée du genre est perçue comme un concept venant de l'extérieur et dont l'utilité est incomprise.

L'insuffisance des ressources

Le budget de la DCCFC de 2013 consacré à la condition féminine s'élevait à 42 millions, représentant ainsi 0.06% du budget global du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui s'élève à 67 milliards.

Seules trois chargées de mission sont désignées pour intervenir dans la mise en place des actions en matière de condition féminine (une attachée à la DCCFC, une à l'observatoire de la condition féminine et une collaboratrice au sein du cabinet politique de la ministre en charge du secteur). Ces ressources ne semblent pas suffisantes au vu des objectifs et des missions dévolues aux différents services.

L'absence de mécanismes en place pour évaluer les actions menées par la DCCFC

Il n'existe pas de mécanisme permettant d'évaluer les actions mises en place par la DCCFC, ni pour mesurer les progrès en matière d'égalité des genres au travers de ses actions.

Un manque de capacités techniques en matière d'analyse genre et sur l'approche intégrée du genre

S'il est vrai que les acteurs de la condition féminine ont manifesté une sensibilité aux concepts de genre et d'approche intégrée du genre au cours des entretiens, ils ont aussi évoqué leur difficulté d'utiliser ces approches dans le cadre de la planification et la mise en œuvre d'actions ou de programmes sensibles au genre, n'ayant reçu aucune formation spécifique. A cela se rajoute la difficulté à identifier des personnes-ressources qualifiées pour les accompagner dans cette démarche (analyse genre des problématiques, interprétation et utilisation des données ventilées par sexe, planification et budgétisation sensibles au genre). A l'heure actuelle, ni la DCCFC, à travers la mission à la condition féminine, ni l'OCF n'est en mesure de jouer pleinement son rôle d'expertise auprès de ses partenaires sur les questions de genre.

2. Analyse des facteurs institutionnels favorables et des obstacles à la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre

2.1. Le cadre législatif

Il s'agit d'observer ici comment les engagements internationaux ou régionaux auxquels la Nouvelle-Calédonie est rattachée en matière d'égalité des genres et d'approche intégrée du genre sont traduits dans la Constitution, la législation nationale et les politiques.

L'engagement de la Nouvelle-Calédonie dans la plupart des grandes conventions régionales et internationales relatives à l'égalité hommes-femmes

Les conventions internationales applicables en Nouvelle-Calédonie du fait de leur ratification par la France

Rappelons ici que les conventions internationales ratifiées par la France s'appliquent en Nouvelle-Calédonie en toutes matières, y compris celles relevant du domaine de compétence de la Nouvelle-Calédonie ou des provinces, sauf si lesdites conventions excluent expressément cette collectivité de son champ d'application.⁴⁰

Les conventions internationales ont par ailleurs force obligatoire (c'est-à-dire qu'elles entraînent des obligations juridiques pour l'Etat signataire) et priment sur le droit interne.

Convention ou traité	Date de ratification	Engagement au niveau du genre	Commentaires
La Déclaration universelle des droits de l'Homme des Nations-Unies	1848, applicable en Nouvelle-Calédonie depuis son adoption par la France	Reconnait le principe d'égalité entre les hommes et les femmes	
Les conventions de l'organisation Internationale du travail	Applicables car ratifiées par la France : Convention N°100 relative à l'égalité de rémunération de 1951, la Convention N°111 concernant les discriminations de 1958, la convention n°156 relative à l'égalité de chances et de traitements des travailleurs de 1981	Abordent spécifiquement la question de la non-discrimination entre les hommes et les femmes dans la sphère professionnelle ; et la nécessaire répartition des tâches domestiques ou liées aux responsabilités familiales (Convention n°156)	La direction du Travail et de l'emploi de Nouvelle-Calédonie rend périodiquement des rapports sur les mesures prises en Nouvelle-Calédonie sur ces questions. ⁴¹
Le Pacte International relatif aux Droits Economique, Sociaux et	1976, la Nouvelle-Calédonie y accède via la ratification de la France	Indique spécifiquement le principe de non-discrimination basée sur	

⁴⁰ Selon l'article 29 de la loi organique de 1999, le président du gouvernement de Nouvelle-Calédonie peut être autorisé à négocier ou signer dans le respect des engagements internationaux de la France, « des accords avec un ou plusieurs Etats, territoires ou organismes régionaux du Pacifique et avec les organismes régionaux dépendant des institutions spécialisées des Nations-Unies. »

⁴¹ Briault, L, 2011, Volet juridique du projet d'élaboration d'un plan de lutte contre les discriminations et les violences faites aux femmes, pour le compte de la Maison de la femme.

Culturel		le sexe ou les rôles de genre	
Le pacte international relatif aux droits civils et politiques	1980, la Nouvelle-Calédonie y accède via la ratification de la France	Indique spécifiquement le principe de non-discrimination basée sur le sexe ou les rôles de genre	Dans son quatrième rapport rendu au comité des droits de l'homme, la France consacre un paragraphe à la situation de l'égalité homme-femme en Nouvelle-Calédonie. Elle rappelle à cette occasion que selon la répartition des compétences, les politiques en direction des femmes relèvent de la compétences des autorités locales, et que tous les projets de lois de pays sont soumis à l'examen du Conseil d'Etat qui s'assure que ceux-ci sont conformes aux engagements internationaux de la France et aux principes et règles à valeur constitutionnelle, en particulier l'égalité homme-femme. ⁴²
Convention pour l'élimination de toutes les discriminations racistes	1971, la Nouvelle-Calédonie y accède via la ratification de la France	Indique spécifiquement le principe de non-discrimination basée sur le sexe ou les rôles de genre	Dans son rapport rendu en 2009 ⁴³ , La France consacre une partie de son rapport aux territoires d'outre-mer, en particulier à la Nouvelle-Calédonie et apporte régulièrement des observations sur les discriminations liées au genre
La Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes	1983, la Nouvelle-Calédonie y accède via la ratification de la France	Tous les articles réfèrent à l'égalité des genres et à la non-discrimination	En 2006, le comité Cedef regrettait que, dans son rapport, la France ne mentionne pas plus d'informations sur ses territoires d'outre-mer. En 2013, la Nouvelle-Calédonie rend son premier rapport qui lui est propre
Convention relative aux droits de l'enfant	1989, la Nouvelle-Calédonie accède à la Convention de New-York, relative aux droits de l'enfant via la ratification de la France, et en 1993 pour la ratification de la convention de La Haye relative à la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption.	Aborde directement la question de l'égalité des genres et des enjeux de non-discrimination	Dans ses rapports périodiques, la France insiste sur l'importance de l'égalité des droits et des chances, en particulier de l'égalité hommes-femmes. Le 17/07/ 2003, sans remettre en cause l'existence du statut civil particulier, le Conseil constitutionnel a ainsi justifié et autorisé l'intervention du législateur pour écarter, si nécessaire, des régimes dérogatoires qui seraient issus du droit local et coutumier, (exemple : inégalités des enfants devant l'héritage), et susceptibles d'heurter le principe d'égalité homme-femme.
La plateforme d'Action de Pékin	Rattachée via la France depuis 1995 (attention cette plateforme n'a pas la valeur juridique d'une convention ou d'un traité)	Définit des objectifs stratégiques et des actions à mettre en place en vue de surmonter les obstacles à la promotion du droit des femmes et à l'égalité des genres	La Nouvelle-Calédonie participe au processus de suivi de cette plateforme via la plateforme d'Action du Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité homme-femme.

Ainsi, la Nouvelle-Calédonie est rattachée à la plupart des grandes conventions internationales concernant l'égalité des genres et la lutte contre les discriminations sexistes.

⁴² Nations-Unies, Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, 2009, 17^{ème}, 18^{ème} et 19^{ème} rapports périodiques des Etats parties qui devaient être présentés en 2008, Rapport de la France.

Il est à noter que les différentes informations recueillies ici sont issues d'une revue de littérature des questions spécifiques au moment des entretiens de l'inventaire. Si la Nouvelle-Calédonie semble également être associée aux processus de suivi de ces différentes conventions auxquelles se soumet la France, la plupart des interlocuteurs rencontrés, y compris les ONG, les connaissent mal, en particulier leur implication sur la législation ou les obligations du gouvernement. Cette connaissance partielle des outils internationaux limite les possibilités de plaider des ONG auprès des institutions, qui ignorent dans le même temps leurs obligations en matière d'intégration du genre dans les politiques publiques.

La participation de la Nouvelle-Calédonie dans les engagements régionaux du Pacifique

Il existe des accords ou mécanismes à l'échelle du Pacifique sur l'égalité des genres qui tendent à s'aligner avec les standards internationaux.

La Nouvelle-Calédonie joue un rôle actif dans le processus de suivi et de révision de la *plateforme d'Action révisée du Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes*. Cette plateforme fixe des objectifs autour des quatre thèmes stratégiques suivants : mécanismes de promotion de la condition féminine, droits fondamentaux des femmes et droits qui leur sont reconnus par la loi, accès des femmes aux services et émancipation économique des femmes. Cette fois, c'est la Nouvelle-Calédonie elle-même qui en est partie prenante.

Un arsenal législatif avancé en faveur de l'égalité des genres

La constitution française garante de l'égalité homme-femme

En 1946, le préambule de la Constitution française proclame dans son article 3 : « *La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* » Selon le principe de constitutionnalité, la Constitution française est la norme supérieure au sein de son ordre juridique. Ainsi, les lois organiques, les règlements de l'Assemblée nationale et les lois de pays adoptés par le Congrès de Nouvelle-Calédonie sont soumis à un contrôle de constitutionnalité avant leur promulgation. Cela implique qu'aucune disposition allant à l'encontre du principe d'égalité entre les hommes et les femmes ne pourrait être adoptée.

Les avancées législatives en faveur de l'égalité homme-femme

Si la Nouvelle-Calédonie a bénéficié des avancées législatives de par son rattachement à la France, elle a, elle-aussi, permis des avancées grâce à l'adoption de certaines lois de pays dans ses domaines de compétences :

Droits sexuels et reproductifs :

- Loi Neuwirth en 1967 : autorise et légalise la contraception. Une loi de 1974 autorise le centre de planification à distribuer gratuitement des contraceptifs, notamment aux mineurs qui souhaiteraient garder le secret.
- Loi Veil adoptée en 1975 en France et applicable dans sa version révisée en Nouvelle-Calédonie depuis 2001 : autorise l'interruption volontaire de grossesse pour toutes les femmes qui considèrent que leur grossesse les met dans une situation de détresse et

encadre les procédures médicales et sociales entourant un tel acte. Les frais liés à l'IVG sont pris en charge à 100% sur la base d'un prix forfaitaire établi par la CAFAT.

- Le congé maternité : les femmes, quel que soit leur statut, ont le droit à un congé de maternité pendant lequel elles perçoivent des indemnités journalières et le remboursement de tous les frais liés à la grossesse et à la maternité.

Représentation des femmes dans les instances de décisions :

- Réforme constitutionnelle du 28 juin 1999 relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux, loi sur la parité du 6 juin 2000 (applicable en 2004), et la loi du 31 janvier 2007 relative à la parité dans les exécutifs municipaux : ces dispositions imposent l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux pour les élections suivantes : municipales pour les communes de plus de 3500 habitants ; régionales et territoriales ; et législatives.

Lutte contre les violences faites aux femmes :

- Violences conjugales - Article 132-80 du code pénal : le fait que l'auteur des violences soit le conjoint de la victime constitue une circonstance aggravante au moment de la qualification des faits.
- Loi du 23 décembre 1980 relative à la répression du viol et de certains attentats aux mœurs : reconnaissance du viol conjugal.
- Loi du 26 mai 2044 sur la réforme du divorce : cette loi donne la possibilité à la victime de violences conjugales de saisir le Juge aux affaires familiales et de demander l'éviction du conjoint violent.
- Loi du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs : cette loi étend le champ des auteurs de violences aux concubins et ex (conjoint, concubins, pacsés).
- Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples, aux incidences de ces dernières sur les enfants : étend le champ des violences aux violences psychologiques et crée le délit de harcèlement conjugal (applicable en Nouvelle-Calédonie).
- Harcèlement sexuel : la loi de pays n°2011-5 du 17 octobre 2011 relative aux relations de travail et à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail : cette loi tend à renforcer les recours des victimes, leur protection et les sanctions encourues par les auteurs qui sont reprises par le code pénal.

Egalité professionnelle :

- Code du travail calédonien : il consacre le principe de non-discrimination (notamment sexuelle) et d'égalité professionnelle, en prévoyant des recours possible pour les personnes s'estimant victime, des sanctions (peine de prison et amende). Il limite le champ de la discrimination à l'offre d'emploi, l'embauche, les relations de travail, les sanctions et le

licenciement, mais prévoit l'égalité salariale pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

- Protection de la maternité - code du travail et droit social : ils assurent une protection aux femmes en situation de grossesse en leur permettant notamment d'avoir accès à un congé de maternité rémunéré, et d'avoir l'assurance de retrouver leur emploi, leur poste ou un poste similaire à leur retour, sans perte de rémunération.

Ces avancées législatives, en particulier celles sur le renforcement de la loi sur la parité et celles relatives à la lutte contre les violences conjugales, ont été saluées dès 2008 par le comité Cedef lors de l'examen du rapport de la France, et ce même s'il notait la nécessité de prendre des mesures plus volontaristes en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les stéréotypes de genre.

Ainsi, le dispositif législatif de la Nouvelle-Calédonie répond aux exigences de la Convention Cedef. Pourtant, il existe encore *une distorsion entre la loi et l'application de la loi* qui se manifeste par la persistance des stéréotypes de genre qui tend à limiter les impacts des lois, et la méconnaissance de leurs droits par les femmes qui influe sur leurs capacités à les faire valoir.

Les enjeux liés à la spécificité du pouvoir législatif en Nouvelle-Calédonie

- *Le principe de spécialité législative et l'égalité homme-femme : dans les matières appartenant à la compétence de l'Etat* (c'est-à-dire non transférés à la Nouvelle-Calédonie), l'applicabilité des textes législatifs ou réglementaires adoptés en France est subordonnée à l'adoption d'une disposition expresse d'extension, sans quoi le texte n'est pas applicable en Nouvelle-Calédonie. Par conséquent, il arrive que certaines lois ou dispositions progressistes ne soient pas rendues applicables en Nouvelle-Calédonie. C'est le cas par exemple de certaines dispositions prévues dans la loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites aux femmes telles que l'ordonnance de protection, l'élargissement des mesures de prévention qui prévoit la formation du personnel judiciaire, médical ou de tout professionnel pouvant être au contact de femmes victimes de violences et la mise en place d'action de prévention à tous les stades de la scolarité.

Il revient alors au Congrès d'adopter des résolutions demandant à l'Assemblée Nationale en France que ces dispositions législatives ou réglementaires soient étendues spécifiquement à La Nouvelle-Calédonie. Dans le même temps, il revient à la société civile d'effectuer une veille juridique et de faire un travail de plaidoyer pour que les dispositions jugées importantes et adaptées à la réalité de terrain de la Nouvelle-Calédonie soient rendues applicables.

- *Les transferts de compétences et l'égalité homme-femme* : la loi organique de 1999 prévoit les transferts de compétences de l'Etat français, vers la Nouvelle-Calédonie. **Pour toutes les matières appartenant à la compétence de la Nouvelle-Calédonie**, le Congrès adopte des délibérations dénommées « lois du pays » et ayant force de loi. Cela signifie a contrario que les dispositions législatives adoptées par la France, sur des matières dont la compétence appartient à la Nouvelle-Calédonie, ne sont pas applicables. En exemple, la loi Coppé-Zimmerman relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des

conseils d'administration des moyennes et grandes entreprises n'est pas applicable en Nouvelle-Calédonie.

La Nouvelle-Calédonie est désormais compétente en matière de droit civil, droit commercial, droit du travail, autant de secteurs où il reviendra au Congrès d'adopter des lois de pays en faveur de l'égalité des sexes. A noter ici que lors d'un séminaire organisé le 7 mars 2013, la commission Femmes et famille du Congrès a émis la recommandation d'adopter et d'intégrer dans le Code du travail calédonien toutes les dispositions législatives en faveur de l'égalité professionnelle qui auraient été adoptées en France métropolitaine.

Les défis des statuts civils particuliers

Comme déjà mentionné plus haut, il existe en Nouvelle-Calédonie deux statuts civils particuliers qui cohabitent avec le statut de droit commun : le statut civil coutumier pour les personnes d'origine kanak et le statut civil particulier wallisien et futunien.

Selon les domaines, l'application de la coutume ne paraît pas répondre toujours équitablement aux attentes des hommes et des femmes. La question de la réparation dans le cas de situations de violence a déjà été abordée comme un enjeu majeur pour les femmes kanak de statut coutumier. Le droit à la succession en est un autre : le Sénat coutumier prépare actuellement un projet de loi avec le gouvernement sur la dévolution successorale coutumière qui prendrait en compte les intérêts des époux et des enfants dans un esprit de justice et d'équité, cela en réponse aux besoins des femmes, et pour éviter que certaines d'entre elles ne décident de changer de statut pour bénéficier de leurs droits à la succession.

Une place limitée des questions de genre dans les documents stratégiques de la Nouvelle-Calédonie

L'égalité homme-femme ou les questions de genre ne font pas l'objet d'une programmation politique particulière. De même, aucun projet de loi ni aucune feuille de route gouvernementale n'existe en matière d'intégration du genre dans les politiques publiques. En France métropolitaine, le comité interministériel aux Droits des femmes et à l'égalité, s'est réuni en 2012 et a établi des feuilles de route pour chacun des ministères, afin qu'ils intègrent le genre dans leur secteur d'intervention. Ces feuilles de route comportent des mécanismes d'évaluation des résultats. Par contre, cette initiative n'est pas applicable en Nouvelle-Calédonie de par son statut particulier.

En plus du fait qu'il n'existe pas de politique territoriale en matière d'égalité homme-femme, ces enjeux n'apparaissent pas de façon explicite comme un objectif spécifique, ni dans la déclaration de politique générale du président du gouvernement, qui sert de document de cadrage de l'action du gouvernement, ni dans le document *NC 2025 : diagnostic et enjeux*, produit à l'issue d'un processus de consultations destiné à développer le schéma d'aménagement et de développement de la Nouvelle-Calédonie. Si l'égalité des chances, le rééquilibrage social et territorial sont positionnés explicitement comme des objectifs, il n'y a aucune mention spécifique concernant l'égalité des genres.

2.2. La volonté politique

Une prise de conscience grandissante sur la nécessité de prendre davantage en compte les questions de genre

Le positionnement de l'égalité homme-femme dans certains documents stratégiques

Si l'approche intégrée du genre n'est pas institutionnalisée, certains services ou directions travaillent déjà dans ce sens et ont fait de l'égalité homme-femme un de leurs axes de travail privilégiés.

Il s'agit en particulier des acteurs de la formation professionnelle et de l'emploi qui ont dû développer des outils pour favoriser l'insertion économique des femmes, considérées comme un véritable vivier pour le développement économique de la Nouvelle-Calédonie. Ainsi, la DFPC a clairement positionné l'égalité professionnelle comme un de ses objectifs, dans son document d'orientation 2013-2017.

De même, la Denc a intégré, dans le programme des écoles maternelles et élémentaires de la Nouvelle-Calédonie, des objectifs pédagogiques spécifiques en matière d'égalité fille-garçon.

Approche genre et efficacité des dispositifs

Sur 14 directions ou services interviewés, 6 ont démontré un intérêt particulier à prendre davantage en considération les questions relatives au genre, dans le but de renforcer l'efficacité de leurs programmes (DRH, DFPC, Dass, IDCNC, ASSNC, Observatoire de la condition féminine) et 2 ont paru intéressées par l'intégration de critères sensibles au genre dans leurs mécanismes d'évaluation et de contrôle (Daj et la Dbaf).

Cette prise de conscience de l'importance de développer des analyses sensibles au genre, dans le but de renforcer l'efficacité de l'action publique, en s'assurant que les hommes et les femmes bénéficient d'un accès équitable au service public, constitue une bonne opportunité pour promouvoir l'approche intégrée du genre.

A titre d'exemple on peut mentionner la démarche du programme de prévention VIH et IST de l'Agence sanitaire et sociale, qui a volontairement impliqué des consultantes « genre » dans la réflexion pour la restructuration de son nouveau plan d'action sur 5 ans.

Une tendance à relier les enjeux en matière d'égalité des genres principalement à la condition des femmes océaniques

La plupart des personnes interrogées reconnaissent et identifient les difficultés particulières et spécifiques auxquelles les femmes océaniques, et les femmes kanak en particulier, sont confrontées notamment en termes de droit et de statut. Il y a cependant une tendance à la minimisation ou à la méconnaissance d'autres enjeux, plus larges, qui touchent l'ensemble des femmes quel que soit leur communauté d'appartenance, tels que l'égalité professionnelle ou les violences. Ces représentations peuvent entraîner une certaine stigmatisation des femmes océaniques et une invisibilité des enjeux liés aux inégalités de genre, auxquels font face les femmes d'autres communautés.

Une faible volonté politique à porter la question de l'égalité des genres

Sur 23 personnes interrogées lors de l'inventaire, 17 ont estimé que l'égalité entre les hommes et les femmes n'était pas affichée comme une priorité par le gouvernement. La moitié des interlocuteurs ont estimé que le leadership politique en la matière était faible et deux ne se sont pas positionnés.

Plusieurs raisons ont été avancées pour expliquer cette situation :

- *L'égalité homme-femme masquée par des enjeux plus prégnants au regard de l'histoire calédonienne et des processus politiques en cours (pour près d'un tiers des personnes interrogées):* la Nouvelle-Calédonie est engagée depuis 1988 dans un processus politique axé sur les questions de rééquilibres sociaux, communautaires et territoriaux au travers des accords de Matignon et de Nouméa. Ce processus de rééquilibrage, qui guide l'action publique en Nouvelle-Calédonie, n'a pas intégrée la dimension genre.
- *L'égalité des droits versus égalité des faits :* le fait que l'égalité des droits entre les hommes et les femmes soit reconnue dans la loi, et qu'aucune mesure ouvertement discriminatoire ne soit mise en place au sein des institutions, il ne paraît pas opportun pour 4 des personnes interrogées d'attacher une attention particulière à cet aspect dans la mise en œuvre de politiques publiques. Pour autant, aucun mécanisme ne semble prévu pour s'assurer de l'effectivité des droits.
- *Une réticence aux mesures positives perçues comme dévalorisantes pour les femmes.*
- *Une méconnaissance des engagements internationaux et régionaux de la Nouvelle-Calédonie en matière d'égalité des genres.*
- *Le manque de leaders charismatiques clairement engagés sur ces questions pour impulser des engagements forts.*

Une faible maîtrise de l'approche intégrée du genre

Seules deux interlocuteurs interrogés avaient suivi une sensibilisation à l'approche intégrée du genre. Les autres personnes interviewées n'avaient qu'une connaissance partielle de l'approche intégrée du genre, ce qui a nécessairement influencé leurs réponses. La plupart d'entre eux considéraient, en effet, qu'il n'était pas nécessaire de mettre davantage l'accent sur la question de l'égalité entre hommes et femmes dans la mesure où les institutions s'adressaient à tous les citoyens sans traitement différencié ni mesure discriminatoire, et où les femmes étaient très présentes dans l'effectif de la fonction publique, y compris dans les postes d'encadrement intermédiaire. Après une clarification de l'approche intégrée du genre et de son rôle dans l'analyse et l'identification des besoins différenciés selon les hommes et les femmes, et la prise en compte de ces besoins dans la planification et la mise en œuvre des politiques et des programmes, la majorité des personnes interrogées a estimé qu'il n'y avait pas une réelle opposition à cette approche mais plutôt un manque de connaissances et de compétences dans ce domaine.

Une nécessaire adaptation des concepts au contexte culturel calédonien

Le concept d'égalité n'est pas perçu ni interprété de la même façon selon les sociétés. Dans les sociétés océaniques il est souvent associé à différentes définitions : la mixité, la parité numéraire ou la complémentarité (notamment des rôles et des places). Les concepts de genre et d'approche intégrée du genre sont alors perçus comme des concepts européens, ne correspondant pas nécessairement à l'organisation sociale traditionnelle.

2.3. La culture organisationnelle

La culture organisationnelle se réfère à la mesure dans laquelle l'attitude du personnel, des systèmes et des structures institutionnelles soutiennent ou marginalisent l'égalité des sexes dans tous les secteurs. Une culture organisationnelle favorable encourage une perspective de genre lors de tous les dialogues politiques, établit de bonnes collaborations entre le mécanisme en charge de la condition féminine et l'ensemble des services, assure la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe, dispose de systèmes d'organisation mis en place pour guider et informer le personnel sur l'intégration du genre dans leur domaine technique, s'efforce d'assurer une politique d'égalité professionnelle au sein de l'institution.

Une intensification de la collecte des données ventilées par sexe

La moitié des directions ou établissements publics interrogés ont déclaré avoir mis en place la collecte de données ventilées par sexe dans leur secteur d'intervention (l'ASSNC, la DFPC, la DRH, la Dass, l'IDCNC, l'isee, l'OCF). De plus, la collaboration mise en place entre le gouvernement et l'isee sur ce thème a contribué à rendre davantage visible ces données statistiques, via la publication de supports de communication spécifiques.

Certains acteurs, en particulier les acteurs de la formation professionnelle continue (en particulier la DFPC et l'IDCNC), utilisent déjà ces données avec une perspective genre pour adapter leurs programmes, même si cette pratique n'est pas toujours identifiée comme telle.

Néanmoins, si de plus en plus d'acteurs organisent maintenant la collecte de données ventilées par sexe, l'analyse de ces données ne sert pratiquement jamais à développer des programmes ou des politiques plus sensibles au genre. Ces données ne sont d'ailleurs pas toujours disponibles, car elles n'ont pas été extraites des fichiers sources. L'information existe donc, mais elle n'est pas encore exploitée dans le sens d'une analyse genre, non pas du fait d'une réelle opposition, mais plutôt d'un manque de compétences techniques quant à l'utilisation et l'analyse des données ventilées par sexe. (En exemple : certains organismes générateurs de données statistiques collectent ces informations comme un outil de gestion, sans envisager qu'elles pourraient être utilisées pour développer des analyses).

Pas de véritable culture institutionnelle sensible au genre

D'après les entretiens réalisés, il n'y a aucune directive concernant l'adoption de l'approche intégrée du genre au sein du gouvernement, ni de feuille de route permettant aux différentes directions de la mettre en pratique.

L'égalité des genres rarement discutée comme un enjeu de développement.

A l'unanimité, les directions interrogées ont indiqué que l'égalité homme-femme était rarement, discutée comme un enjeu de développement. La Direction des affaires financières a admis que l'égalité des genres tout comme l'assurance d'un accès équitable aux services pour les hommes et pour les femmes n'étaient pas abordées lors de la programmation budgétaire, à l'exception des actions programmées pour la DFPC qui bénéficient d'un financement européen et dont l'obtention de la subvention est conditionnée à la prise en compte des enjeux relatifs au genre.

Pas de système en place pour promouvoir l'approche intégrée du genre.

Lors des entretiens, il a été observé de façon quasi-unanime :

- *une faible analyse genre des problématiques* : comme déjà mentionné plus haut, il n'existe pas d'exploitation des données ventilées par sexe avec une perspective genre. La quasi-totalité des directions interrogées n'ont pas effectué d'analyse pour savoir s'il existait des écarts entre les hommes et les femmes dans leur secteur d'intervention ou des besoins différenciés selon le genre, ou si les hommes et les femmes avaient un accès équitables aux services ou programmes mis en place par leurs directions. Les seules informations disponibles concernent souvent les actions s'adressant spécifiquement aux femmes (exemple : campagne de prévention des cancers féminins par la Dass) ou issus de « focus femmes » (sur les thèmes de la santé, de l'emploi, de l'accès des femmes aux sphères de décisions...) édités à l'occasion du 8 mars mais qui ne répond pas toujours à une analyse genre.

Les obstacles évoqués pour expliquer cette situation résident essentiellement dans le manque de **sensibilisation à l'apport potentiel de l'approche genre dans l'efficacité des programmes** ou des dispositifs, et dans le manque de compétences techniques ou de personnes ressources qualifiées pour mener ces analyses.

- *Des initiatives ou des opportunités prometteuses ont néanmoins été identifiées.* Les acteurs de la formation professionnelle ont commencé à développer une perspective genre à travers leur réflexion sur l'orientation professionnelle stéréotypée, l'identification et la prise en compte des obstacles différenciés à l'insertion professionnelle des hommes et des femmes et la mise en place d'une campagne destinée à attirer les femmes vers des métiers masculins et les plus porteurs d'emploi. Devant les difficultés rencontrées dans la pérennisation des femmes dans les formations dédiées à ces métiers, la DFPC a fait appel à une consultante pour faire une analyse genre de l'accès des femmes aux formations des métiers dits masculins.⁴⁴ En dehors de la DFPC et de la DCCFC, aucune autre direction n'a fait appel à des consultants spécialisés sur les questions de genre. A noter que ce sont les enjeux de développement et de compétitivité économique qui ont incité les acteurs de la formation professionnelle continue à développer une analyse sensible au genre, reconnaissant que les femmes constituaient un vivier d'emploi à exploiter davantage.

⁴⁴ Testenoire, A, Genre, formation, emploi, l'accès des femmes aux formations à des métiers « dits » masculins en Nouvelle-Calédonie, 2010.

Une des missions de la Daj consiste à contrôler les projets de texte provenant du gouvernement pour vérifier s'ils respectent le principe de constitutionnalité et d'égalité. A l'heure actuelle la grille de contrôle utilisée ne dispose d'aucun critère relatif à l'égalité des genres, mais il existe une certaine ouverture à réfléchir sur l'adoption d'indicateurs sensibles au genre.

- *Absence de planification et de budgétisation sensible au genre* : comme déjà mentionné plus haut, les questions de genre sont peu discutées au moment de la planification et de la programmation budgétaire. De même, en dehors des fonds alloués spécifiquement aux actions à la mission condition féminine de la DCCFC, il n'y a pas de visibilité sur la part des financements attribués à des projets ou des programmes qui contribueraient à améliorer ou à promouvoir l'égalité des genres (ex : DFPC, DASS, DTE...).
- *Faible présence d'indicateurs et de critères d'évaluation sensibles au genre* : si la plupart des directions interrogées collectent des informations ventilées par sexe sur les bénéficiaires de leur programme, il n'y a pas d'autre critère sensible au genre.

Il est à noter que plusieurs directions, en particulier la Dbaf, travaille à la mise en place de nouveaux critères d'évaluation des programmes et des dispositifs. Sept directions (Dbaf, Dass, DFPC, IDCNC, DRH, OCF, Daj) se sont montrées ouvertes à une mise en place de nouveaux critères sensibles au genre, estimant qu'ils pourraient permettre une mise en lumière des écarts, des besoins et des actions à prioriser.

Une collaboration limitée de la DCCFC avec les autres services

Sur les 10 services interviewés, 7 ont estimé avoir une faible collaboration avec la DCCFC, dont l'action n'est pas toujours perçue comme très visible. Cette collaboration est souvent ponctuelle, sur des projets spécifiques (exemple : campagne à destination des femmes sur la formation aux métiers dits masculins avec la DFPC, ou édition d'un recueil de données statistiques pour le 8 mars avec l'Issee), mais ne s'établit pas sur du long terme. Ce manque de collaboration limite davantage encore la capacité de la DCCFC à influencer ou à prendre part aux actions mise en œuvre par les autres directions et à développer une approche transversale et tend à renforcer l'idée selon laquelle la DCCFC est seule responsable des résultats en matière d'égalité des genres.

Absence de point focal genre et difficultés d'identification de personnes-ressources

Aucune direction ne dispose de point focal genre. Seules deux directions ont estimé que leurs équipes étaient sensibilisées aux questions de genre. L'identification de personnes-ressources sensibilisées au genre et ayant suffisamment d'influence au sein de l'institution pour promouvoir l'adoption de l'approche intégrée du genre ne semble pas facile.

L'expérience de la DFPC pourrait être valorisée et utilisée pour améliorer la sensibilité des autres directions à prendre davantage en compte la dimension genre dans leurs programmes.

La faible représentation des femmes dans les postes à responsabilités

La loi sur la parité en politique, appliquée pour la première fois en Nouvelle-Calédonie en 2004, a permis d'augmenter considérablement la représentation politique. En 2012, par exemple, les trois assemblées de provinces étaient paritaires, et les femmes occupaient 43% des sièges au Congrès. D'un point de vue administratif, les elles représentent maintenant 63% des effectifs de la fonction publique territoriale. Cependant, dans le gouvernement, si la part des femmes dans les postes d'encadrement intermédiaire a sensiblement augmenté ces dernières années, les postes les plus hauts et les plus stratégiques restent principalement occupés par des hommes comme le démontre le tableau ci-dessous.⁴⁵

Position	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes
Secrétaire général	5	0	5	0%
Directeur	19	2	21	9.5%
Directeur adjoint	10	6	16	37.5%
Chef de service	44	35	79	44.30%
Adjoint au chef de service	14	29	43	67.4%
Chef de section	51	70	121	57,8%

Les principaux obstacles avancés pour expliquer cette situation sont les suivants :

- le poids des stéréotypes : les postes à responsabilités sont encore perçus comme étant plutôt l'apanage des hommes, il en résulterait ainsi une autocensure des femmes elles-mêmes qui ne postulerait pas, d'une part, et d'autre part, des réticences au sein des institutions à confier ce type de postes à des femmes.
- la difficile conciliation des temps et la répartition inégalitaire des tâches domestiques qui limitent l'évolution professionnelle des femmes.

Si la DRHFPNC semble être sensibilisée à ces questions (en particulier sur la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles) et fait un travail de plaidoyer pour défendre une meilleure représentation des femmes dans les plus hauts postes de la fonction publique, le gouvernement ne dispose pas d'une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle, ni même sur le harcèlement sexuel au travail.

Nombreux sont celles qui, parmi les personnes interrogées, estiment que la mise en place de mesures particulières en matière d'égalité professionnelle n'est pas nécessaire parce que le mode de

⁴⁵ Données recueillies dans le rapport *Données statistiques 2012 des fonctions publiques de la Nouvelle-Calédonie* de la DRHFPNC.

sélection des candidats sur la base du mérite ou sur concours ne permettrait pas les discriminations, ni à l'embauche, ni sur les salaires, ni sur l'évolution professionnelle.

2.4. L'adéquation des ressources

Pas de ressources spécifiques affectées à l'approche intégrée du genre

D'après les entretiens menés auprès des différentes directions, il apparaît qu'aucune ressource particulière n'est consacrée spécifiquement au développement de l'approche intégrée du genre. Les seuls budgets affectés spécifiquement à des actions pouvant agir sur l'égalité hommes-femmes sont ceux attribués à la DCCFC. Il en est de même pour les ressources humaines

Il est cependant important de rappeler ici que, l'adoption de l'approche intégrée du genre qui permettrait de rendre les programmes et les politiques plus sensibles au genre, ne requiert pas nécessairement des mesures coûteuses. Il peut s'agir en effet d'intégrer la dimension genre dans des études et des recherches sectorielles, d'affiner ou de mettre en place des indicateurs sensibles au genre, ou encore de renforcer les compétences techniques, tout en s'appuyant sur les mécanismes existants. En s'appuyant sur les mécanismes en place, il s'agirait davantage de développer des ressources humaines qualifiées et expertes sur les questions de genre.

Une volonté politique à développer

Pour la plupart des interlocuteurs c'est le manque de volonté politique affichée qui est le principal obstacle à l'adoption de l'approche intégrée du genre. Sans une volonté politique forte de fixer l'égalité homme-femme comme un enjeu de développement et sans une vision claire des avantages que l'intégration du genre dans les politiques publiques pourrait avoir sur le développement du territoire, les équipes ne s'investiront pas dans la démarche.

2.5. Les compétences techniques

L'approche intégrée du genre ne peut pas être mise en pratique sans une équipe de techniciens sensibilisés et formés à l'analyse genre, la planification et la budgétisation sensibles au genre, et la mise en place d'indicateurs relatifs au genre.

La nécessité de renforcer les compétences techniques sur le genre

Sur les 23 personnes interrogées (en intégrant également les missions à la condition féminine des provinces), seule une personne avait suivi une formation spécifique sur l'approche intégrée du genre, à laquelle s'ajoutent deux statisticiens de l'Issee ayant suivi une formation sur les statistiques sexospécifiques organisée par la CPS en 2010. Cinq avaient été sensibilisées au concept de genre et d'approche intégrée du genre au cours de leurs études, d'un précédent emploi, ou en assistant à des conférences régionales.

Au cours des différents entretiens, certains besoins ont été exprimés, en termes :

- de *sensibilisation quant aux avantages que l'approche intégrée du genre* pourrait apporter en matière de développement et d'efficacité des programmes et,
- de *formation technique mais contextualisée* au secteur d'activités des différents acteurs. Ces formations ne doivent pas être ponctuelles, mais faire l'objet d'une remise à niveau régulière.

Ces besoins seront difficilement pris en compte sur le court terme, dans la mesure où aucun module consacré à l'approche intégrée du genre n'est prévu dans le cadre des formations organisées par la DRHFPNC. A cela se rajoutent les difficultés à identifier des experts sur le territoire, spécialisés sur cette approche.

Si la mise en place de sessions de formation est perçue comme un des moyens visant à faciliter la mise en pratique de l'approche intégrée, elles ne seront efficaces qu'à deux conditions : si elles sont adaptées aux réalités du terrain et si elles sont accompagnées de feuilles de route claires avec des indicateurs de résultats, témoignant d'une volonté politique affirmée de positionner l'égalité entre les hommes et les femmes comme une priorité.

2.6. La responsabilité et l'imputabilité

Il s'agit là d'identifier comment les engagements à l'intégration du genre peuvent être tracés et suivis au sein du gouvernement. Cela peut passer par :

- la mise en place de points focaux genre dans les directions. Ces personnes ressources auraient pour responsabilité de s'assurer que les questions de genre soient prises en compte dans les phases de diagnostic, de planification, de mise en œuvre et d'évaluation des différents programmes, et de promouvoir l'égalité de genre.
- la production de rapports sur les initiatives d'intégration du genre au sein des directions, ou la mise en lumière de l'intégration du genre dans les rapports d'activité de chacune des directions.
- la production de rapports sur les engagements internationaux relatifs à l'égalité homme-femme.
- la production de données ventilées par sexe.
- le suivi financier des fonds alloués à l'égalité homme-femme.
- la mise en place de critères de performance ou de résultats au regard de l'égalité de genre, à la fois dans l'évaluation des programmes mais aussi dans les fiches de postes des directeurs/directrices. A titre d'exemple, en France métropolitaine, chaque ministère dispose d'une feuille de route avec des engagements précis pour promouvoir l'égalité homme-femme dans leur secteur d'intervention.

Peu de mécanismes d'imputabilité en place

Le gouvernement a peu de mécanismes d'imputabilité pour rendre compte des efforts ou des progrès en matière d'intégration du genre dans les politiques publiques, principalement parce que le gouvernement n'en a pas pris l'engagement et parce que la DCCFC n'en a pas reçu le mandat. Il n'existe pas non plus de point focal genre dans les autres directions.

En dehors de la DCCFC, aucune direction n'a d'obligation de résultats, ni n'est tenue de rendre des compte sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Quant aux rapports d'activité des différentes directions, rares sont ceux qui mentionnent les questions de genre en dehors de la DFPC sur l'autonomie économique des femmes.

Il en est de même pour les directeurs ou le personnel du gouvernement. En dehors de celui de la DCCFC, aucun n'a d'obligation de résultats, ni même de critère de référence inscrit dans sa fiche de poste en lien avec l'égalité homme-femme.

Cela a pour conséquence un cloisonnement de la responsabilité en matière d'égalité des genres à la DCCFC, considérée comme la seule direction ayant en charge la mise en œuvre des engagements du gouvernement en matière de condition féminine.

Opportunités pour renforcer les mécanismes d'imputabilité

Bien que les mécanismes d'imputabilité ne soient pas encore en place, les entretiens réalisés au cours de l'inventaire ont permis d'identifier des opportunités pour améliorer la responsabilisation des acteurs dans la promotion de l'approche intégrée du genre, si le gouvernement en prenait l'engagement :

- *Soutien à la démarche de la DCCFC dans son engagement dans les processus de suivi des engagements régionaux et internationaux* : en 2013, la DCCFC a rendu son rapport Cedef et son rapport pour le suivi de la plateforme d'Action du Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes. Cette démarche permet de dresser un état des progrès réalisés en matière d'égalité des genres et ce, dans bien des secteurs. Elle peut contribuer à identifier les écarts et les besoins persistants, ainsi qu'à fixer de nouveaux objectifs.
- *Soutien à la collecte et à l'analyse des données sexospécifiques produites par les différentes directions* : pratiquement toutes les directions interrogées disposent de données ventilées par sexe, il s'agirait davantage d'affiner le recueil de ces données et d'en développer l'analyse.
- *Renforcement de l'OCF* : depuis un an maintenant, l'OCF est en pleine restructuration, témoignant d'une volonté de prendre davantage en compte les enjeux d'égalité homme-femme. L'OCF pourrait véritablement jouer un rôle dans l'impulsion et la promotion de l'approche intégrée du genre au sein du gouvernement si cette mission était clairement identifiée dans son mandat, et si son positionnement lui permettait de travailler en transversalité.

- *Collaboration avec la Dbaf sur la réflexion autour des indicateurs d'évaluation* : la Dbaf réfléchit actuellement à la mise en place d'indicateurs pour évaluer les actions des différents programmes et directions au regard des objectifs fixés au départ, lors de la programmation financière, et cela conformément à la loi organique relative aux lois de finances. Il pourrait être opportun de profiter de cette démarche pour intégrer des indicateurs sensibles au genre à l'ensemble des directions du gouvernement

2.7. Des facteurs additionnels

D'autres facteurs peuvent avoir une influence sur un environnement propice ou non à l'intégration du genre en Nouvelle-Calédonie.

La Nouvelle-Calédonie mobilisée sur des échéances électorales déterminantes

Depuis 1988, la Nouvelle-Calédonie est engagée dans un processus politique qui arrive à échéance. En mai 2014 auront lieu les élections provinciales, qui détermineront les équipes qui siègeront aux assemblées de provinces, et de fait, au Congrès et au gouvernement. C'est au cours de cette mandature que les équipes élues auront à charge de gérer une question déterminante pour l'avenir institutionnel de la Nouvelle-Calédonie, celle du référendum d'autodétermination qui devra se tenir, en conformité avec l'Accord de Nouméa, entre 2014 et 2018.

Les échéances électorales et politiques actuelles mobilisent toute la classe politique. Il est peu probable que la question de l'approche intégrée du genre devienne une priorité du gouvernement dans l'année à venir.

Le contexte culturel de la Nouvelle-Calédonie

Comme déjà mentionné, les concepts de genre et d'égalité sont mal compris et difficile à transposer à tous les contextes culturels de la Nouvelle-Calédonie. Dans les sociétés océaniques plus traditionnelles, basées sur une organisation sociale hiérarchisée, chacun a une place et un rôle déterminés. Le concept d'égalité est plutôt appréhendé à travers la notion de complémentarité : les hommes-les femmes, les jeunes-les plus anciens. Les inégalités de genre ne sont donc pas nécessairement perçues comme telles. Ces différentes conceptions doivent être prises en compte si on se veut dans une démarche d'adoption de l'approche intégrée du genre.

Les entretiens avec les différentes directions et les ONG ont révélé que des actions de sensibilisation sont nécessaires auprès de la population pour impulser une prise de conscience collective des enjeux liés à l'égalité homme-femme et une remise en cause des stéréotypes de genre, de façon à rendre l'ensemble de la société plus favorable à l'égalité. Les responsables coutumiers et religieux sont des partenaires incontournables car ils bénéficient d'une large influence auprès de la population.

2.1. En résumé

Au vu de l'ensemble des éléments recueillis à l'occasion de l'inventaire, un certain nombre de facteurs favorables ont été identifiés.

Les facteurs favorables

- Prise de conscience, par les directions du gouvernement, de l'impact positif que pourrait avoir l'intégration du genre sur l'efficacité des programmes et des dispositifs, et ouverture aux nouveaux concepts. Même si cette volonté n'est pas unanime, elle pourrait avoir un effet d'entraînement.
- Des avancées législatives qui favorisent l'émergence d'un climat sociétal plus sensible à l'égalité des genres : ces avancées, en particulier la loi sur la parité en politique, ont contribué à renforcer la légitimité de la présence des femmes dans les postes à responsabilités et leurs capacités à participer pleinement au processus de prise de décision.
- Une multiplicité d'acteurs qui permet un bon quadrillage institutionnel et géographique : la mise en place de mécanismes chargés de la condition féminine dans les différentes institutions (Congrès, gouvernement, provinces, communes, CES) permettrait, si l'approche intégrée du genre était adoptée, de couvrir tous les niveaux institutionnels.
- Le développement des données ventilées par sexe pouvant permettre une analyse genre dans différents secteurs d'intervention du gouvernement.
- Un engagement plus important du gouvernement, via la DCCFC, dans les processus de suivi des engagements régionaux et internationaux de la Nouvelle-Calédonie, qui contribue à rendre visibles et à suivre les initiatives du gouvernement en matière d'égalité homme-femme.
- Rôle des nouvelles générations dans le renforcement de l'action des ONG et l'orientation des débats vers l'égalité de genre plutôt que les centrer sur l'amélioration des conditions de vie des femmes.

Il y a aussi des contraintes significatives qui entravent l'adoption et la mise en application de l'approche intégrée du genre.

Les contraintes

- L'absence de politique territoriale en faveur de l'égalité des genres, qui a pour conséquence un manque de clarté dans les mandats des différents mécanismes chargés de la condition féminine ; une difficile prise en compte transversale de la question de l'égalité homme-femme ; un manque de responsabilisation des directions quant à l'adoption de mesures qui favorisent l'égalité homme-femme ; et un manque de coordination entre les différents intervenants.
- L'absence d'un leadership politique fort pour porter de l'égalité des genres : cette question n'est pas perçue comme un enjeu de développement en Nouvelle-Calédonie. Bon nombre

d'interlocuteurs estiment que cette faiblesse constitue le principal obstacle à la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre.

- Le secteur de la condition féminine et la DCCFC étant relativement isolés et ne pouvant pas toujours jouer leur rôle d'expertise, la collaboration entre la DCCFC et les autres directions est assez faible, ses missions sont mal connues et son manque de compétences techniques ne lui permet pas de jouer son rôle d'impulsion dans la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre.
- L'absence de véritable culture institutionnelle favorable à la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre : il existe peu d'analyses genre des problématiques sectorielles, pas de planification ou de budgétisation sensible au genre, peu de critères d'évaluation sensibles au genre.
- Un manque de compétences techniques associé à la faible présence de personnes expertes sur les questions de genre sur le territoire.
- L'absence de ressource spécifique allouée à l'intégration du genre dans les politiques publiques, davantage liée à un manque de leadership politique.
- L'absence de mécanismes d'imputabilité qui a tendance à confiner la responsabilité de la question de l'égalité des genres à la seule DCCFC, et qui n'incite pas les autres directions à mettre en œuvre des mesures proactives pour développer l'approche intégrée du genre.

3. Pistes d'actions stratégiques

3.1. Renforcer la volonté politique et les engagements du gouvernement en matière d'approche intégrée du genre

Les entretiens réalisés à l'occasion de l'inventaire ont clairement mis en avant que l'absence d'un leadership politique en matière de promotion de l'égalité homme-femme était l'un des principaux obstacles à la mise en œuvre de l'intégration du genre dans les politiques publiques. Sans la présence d'une politique territoriale témoignant de l'engagement du gouvernement et sans une forte impulsion politique, les initiatives entreprises pour favoriser l'intégration du genre auront un effet limité.

Recommandations stratégiques :

- Elaborer et soumettre un projet de politique territoriale en faveur de l'égalité des genres. Cette politique nationale doit témoigner de l'engagement du gouvernement à soutenir la promotion de l'égalité des genres en :
 - o Fixant **des mandats clairs** pour les mécanismes de la condition féminine et ce à tous les niveaux institutionnels (en particulier au niveau provincial et territorial) ;
 - o Fixant les grandes orientations stratégiques pour atteindre l'égalité des genres et ce, à l'échelle du territoire et pour l'ensemble des institutions ;
 - o Identifiant les mécanismes de mise en œuvre, en particulier le rôle des organes de décisions et des organes de coordination ;
 - o Adoptant une approche transversale, en déterminant des objectifs par secteurs et en identifiant les différents acteurs ;
 - o Prévoyant des mécanismes de suivi et d'évaluation ;
 - o Edictant l'obligation d'adopter l'approche intégrée du genre dans tous les secteurs/dispositifs publics.
- Identifier des leaders, suffisamment sensibilisés aux questions de genre pour porter ce projet politique visant à la fois à atteindre l'égalité homme-femme, et à utiliser l'approche intégrée du genre comme un outil de gestion et de bonne gouvernance.
- Sensibiliser les hauts fonctionnaires et les élus aux avantages de l'approche intégrée du genre, notamment en termes d'efficacité des politiques publiques.
- Sensibiliser la société civile à l'approche intégrée du genre pour renforcer son rôle de plaidoyer.

Résultats attendus :

- Un engagement affiché du gouvernement en matière de promotion de l'égalité des genres et une plus grande adhésion des responsables politiques et administratifs. Une feuille de route claire pour l'ensemble des directions du gouvernement avec une obligation de résultats.
- Une meilleure intégration du genre dans les orientations et les politiques gouvernementales.
- Une meilleure coordination entre les intervenants du secteur de la condition féminine et entre ces institutions et les autres institutions gouvernementales.
- Une égalité juridique qui se traduit dans la réalité.

3.2. Développer une culture organisationnelle plus propice à l'approche intégrée du genre

Les différents éléments recueillis à l'occasion de l'inventaire témoignent d'une culture organisationnelle qui ne permet pas de soutenir l'approche intégrée du genre de façon efficace.

Recommandations stratégiques :

- Intensifier et soutenir la mise en place de données ventilées par sexe et leur analyse, de façon à mesurer les écarts potentiels entre hommes et femmes et à développer la prise en compte d'une perspective genre par secteurs d'intervention.
- Intégrer la dimension genre dans les études et recherches sectorielles et conduire des études qualitatives spécifiques qui permettent d'identifier les enjeux de genre.
- Développer la mise en place d'une planification sensible au genre : la Dbaf travaille actuellement à la mise en place de nouveaux indicateurs de résultats destinés à évaluer les actions réalisées par les différents services au regard des objectifs fixés au départ dans la programmation financière. Cette opportunité peut être saisie pour développer des indicateurs plus sensibles au genre dans l'ensemble des directions.

Résultats attendus :

- Une meilleure prise en compte des écarts potentiels entre les hommes et les femmes et des besoins différenciés selon le genre.
- Une meilleure prise de conscience de l'importance d'intégrer le genre pour assurer une plus grande efficacité de ces programmes (mise à mal de l'idée selon laquelle un programme neutre au niveau du genre signifie équité).
- Des politiques et programmes publics sensibles au genre et un plus grand impact en termes de développement économique et social.

3.3. Renforcer les capacités des mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine

Les entrevues ont mis en lumière les difficultés des mécanismes institutionnels chargés de la condition féminine à jouer leur rôle de coordination à l'échelle du territoire et d'expertise technique, et à influencer l'action des autres directions pour une meilleure intégration du genre.

Recommandations stratégiques :

- Clarification du mandat de la DCCFC et de l'OCF, de leurs missions, et de leurs objectifs. Leur mandat doivent leur permettre d'avoir des missions et des champs d'intervention complémentaires l'un de l'autre, mais aussi complémentaires avec les autres mécanismes institutionnels. L'OCF pourrait être un acteur déterminant dans la collecte, l'analyse, l'harmonisation et la diffusion des données ventilées par sexe et d'indicateur du genre ainsi que dans le développement d'analyses genre trans-sectorielles. Il pourrait être considéré comme un espace de ressources pour tous les acteurs souhaitant s'investir dans la démarche de l'approche intégrée du genre, collaborer avec la commission Femmes-familles du Congrès et la commission Femmes du CES, dans le rendu d'avis sur des projets de texte, et jouer un rôle de plaidoyer en faveur de l'adoption de l'approche intégrée du genre.

A ses côtés, la mission à la condition féminine pourrait quant à elle davantage se tourner vers la mise en place de réglementations visant à promouvoir l'égalité homme-femme, la coordination de la politique territoriale en matière d'égalité des genres, la mise en place de campagnes de sensibilisation territoriale, la coordination ou le pilotage de mesures spécifiques visant à réduire les inégalités entre les hommes et les femmes, et l'animation d'un réseau partenarial et de réflexion autour de thématiques identifiées comme prioritaires.

- Repositionnement de la mission à la condition féminine (actuellement rattachée à un département de la DCCFC) de façon plus stratégique sous la tutelle du secrétaire général du gouvernement de Nouvelle-Calédonie qui augmenterait ainsi sa capacité de travailler en transversalité auprès de tous les secteurs du gouvernement.
- Elaboration d'un plan d'actions pluriannuel pour la mission à la condition féminine, axé davantage sur un rôle de coordination en accord avec la politique nationale en faveur de l'égalité des genres que sur des actions opérationnelles et avec des indicateurs de résultats.
- Formation au personnel rattaché aux mécanismes institutionnels de la condition féminine à l'approche intégrée du genre (analyse genre, utilisation des données ventilées par sexe, planification et budgétisation sensible au genre), pour développer son rôle d'expertise dans l'analyse genre. Il est important de favoriser l'émergence d'un vivier de personnes ressources qualifiées et capables de venir en support aux autres directions, afin de jouer un rôle d'impulsion de l'approche intégrée du genre.
- Renforcement de la collaboration des mécanismes gouvernementaux de la condition féminine avec les mécanismes provinciaux.

Résultats attendus :

- Une meilleure visibilité des missions et des responsabilités de chacun des mécanismes en charge de la condition féminine.
- Une plus grande capacité des mécanismes en charge de la condition féminine à influencer la prise en compte transversale de l'intégration du genre.
- Un meilleur soutien technique apporté aux directions souhaitant développer l'approche intégrée du genre.
- Une plus grande harmonisation des actions mises en œuvre pour la promotion de l'égalité des genres à l'échelle du territoire.

3.4. Renforcer les capacités techniques

L'inventaire a mis en exergue une maîtrise limitée des concepts de genre et d'approche intégrée du genre, restreignant ainsi la capacité du gouvernement à mener des actions proactives dans ce sens. La plupart des personnes interrogées ont estimé qu'il n'y avait pas, selon elles, une opposition ferme à l'approche intégrée du genre mais plutôt un manque de compétences pour sa mise en œuvre.

Recommandations stratégiques :

- Intégration d'un module sur l'approche intégrée du genre dans les formations proposées par la DRHFPNC.
- Identification et formation d'un noyau de personnes stratégiques susceptibles de conduire l'approche intégrée du genre dans leurs secteurs d'intervention, mais aussi de diffuser l'information à leurs équipes. Ces formations doivent être contextualisées au secteur d'intervention et suivies d'une remise à niveau régulière pour en assurer l'efficacité. Une action de tutorat peut être envisagée sur des projets spécifiques identifiés comme prioritaires, pour permettre une meilleure appropriation et maîtrise des concepts.

Résultats attendus :

- La mise en place de points focaux genre dans l'ensemble des directions du gouvernement, assurant une prise en compte transversale du genre.
- Une meilleure capacité à conduire des études avec une analyse genre, à utiliser les données sexospécifiques et à prévoir une planification sensible au genre.
- Le développement d'expertises nationales en matière d'approche intégrée du genre.

3.5. Mettre en place des mécanismes d'imputabilité et de responsabilisation

La mission à la condition féminine de la DCCFC, du fait de son rattachement à une direction spécifique et de son mandat, n'a pas les capacités d'influencer les autres directions pour la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre. Cette absence de transversalité contribue au cloisonnement de l'action de la DCCFC, et à laisser penser qu'elle est la seule responsable de l'action du gouvernement en matière d'égalité homme-femme. D'autre part, aucun indicateur d'évaluation n'est prévu pour mesurer l'impact de l'action du gouvernement au regard de l'égalité homme-femme.

Recommandations stratégiques :

- Mise en place d'indicateurs de résultats sensibles au genre dans toutes les directions du gouvernement, avec obligation de consacrer une partie de leur rapport d'activités à l'évaluation de leurs programmes au regard de l'égalité homme-femme. Pour avoir une vision globale, ces indicateurs devraient également être utilisés au sein des provinces.
- Ces indicateurs pourraient être recensés et compilés par l'OCF, en vue de l'élaboration d'un rapport à l'échelle du territoire.
- Intégration de critères de résultats sensibles au genre dans les fiches de poste des directeurs.

Résultats attendus :

- Une plus grande responsabilisation du gouvernement face à ses engagements en matière d'égalité homme-femme.
- Une meilleure visibilité des progrès accomplis en matière d'égalité des genres.
- Une mise en œuvre plus effective et trans-sectorielle des engagements en matière d'égalité des genres.

CONCLUSION

L'inventaire des capacités institutionnelles à intégrer la dimension genre dans les politiques et programmes publics, réalisé en Nouvelle Calédonie, démontre que de nombreuses mesures juridiques et réglementaires qui promeuvent l'égalité entre les hommes et les femmes existent. Ce qui empêche de les rendre effectives c'est, d'une part, le manque d'expertise sur la mise en application de l'approche intégrée du genre, et d'autre part, le manque de mécanisme pour traduire dans la pratique ces engagements et rendre les politiques et programmes publics sensibles au genre.

S'il est vrai qu'il reste du chemin à parcourir pour que le genre soit intégré de façon systématique et transversale dans les politiques publiques, l'inventaire a mis en avant une ouverture et un intérêt certain de plusieurs directions pour travailler dans ce sens. Cette étude a permis d'identifier de façon plus précise les attentes des directions et des opportunités d'actions rapides et peu coûteuses :

- *Travail sur les données statistiques* : 6 directions (DRH, DFPC, Dass, IDCNC, ASSNC, OCF) se sont montrées intéressées à l'idée de travailler sur leurs données statistiques et de les affiner, afin de pouvoir développer des analyses genre. On sait par ailleurs que des observatoires comme l'isee, l'IDCNC et, à terme, l'OCF, utilisent les données récoltées par les différentes directions pour les compiler et les analyser. Un travail sur les fichiers-sources permettrait donc d'améliorer les analyses.
- *Intégration d'indicateurs sensibles au genre* : deux directions se sont montrées ouvertes pour réfléchir à l'intégration d'indicateurs sensibles au genre dans leurs outils d'analyse. Il s'agit de la Daj (pour ses grilles de contrôle servant à observer si l'ensemble de projets de textes du gouvernement respectent le principe de constitutionnalité et d'égalité), et de la DbaF (qui réfléchit actuellement à la mise en place de critères d'évaluation dans les documents de programmation budgétaire). Cette initiative pourrait s'étendre à l'ensemble des directions.
- *La mise en place de formations spécifiques sur le genre et l'approche intégrée du genre* : plusieurs directions ont émis le souhait de bénéficier d'un soutien technique, à travers la mise en place de formations sur les questions de genre, contextualisées à leur secteur d'activités (Dass, ASSNC, IDCNC, DFPC, OCF, DRHFPNC, mission à la Condition féminine de la province Nord). A noter qu'à la suite de l'inventaire, la CPS a été sollicitée pour la mise en place d'un module court sur le genre, dans le cadre d'un séminaire organisé par l'IDCNC à destination des conseillers en insertion, ainsi que pour la participation à des groupes de travail sur l'élaboration du nouveau plan d'action de l'ASSNC sur la santé sexuelle.
- *Soutien à la conduite d'études avec une approche genre* : la plupart des interlocuteurs se sont montrés ouverts à la conduite d'études avec une analyse genre mais ont évoqué dans le même temps la nécessité d'être accompagnés. En exemple, la DFPC qui souhaite mener une étude et un travail auprès de ses conseillers en insertion avec une approche genre.
- *Soutien à la restructuration de l'OCF* : L'OCF sera amené à jouer un rôle déterminant dans l'impulsion de l'approche intégrée du genre. Un soutien technique lui sera nécessaire pour la mise en place et la collecte des indicateurs, la conduite d'analyses genre, la mise en place d'un travail de veille juridique en collaboration avec la commission Femmes-familles du Congrès et la commission Femmes du CES.

ANNEXE 1- LISTE DES PERSONNES RENCONTREES EN ENTRETIENS

Directions du gouvernement	Nom	Position	H/F
Direction des Affaires Juridiques	Laurent Travers	Directeur	H
Direction de la Formation Professionnelle Continue	Dominique Faudet-Bauvais	Cheffe du service certification, Audit, Contrôle / Directrice par Intérim	F
Direction du Budget et des Affaires Financières	Betty Audié	Directrice	F
	Xavier Tiedrez	Directeur adjoint	H
Direction des Affaires Sanitaires et Sociales	Alain Course	Directeur	H
Direction des Ressources Humaines et de la Fonction Publique de Nouvelle-Calédonie	Michèle Guillemain	Directrice	F
	Natacha Besnard	Directrice adjointe	F
	Héloïse Nicolin	Cheffe de service des ressources humaines	F
Secrétariat Général	Gildas Lebret	Secrétaire Général Adjoint aux moyens, à l'économie et aux finances	H
Direction de la Culture, de la Condition Féminine et de la Citoyenneté	Régis Vendégou	Directeur	H
Observatoire de la Condition Féminine	Marie-Madeleine Lequatre	Chargée de mission	F
Secteur de la Condition féminine du gouvernement	Astrid Gopoéa	Collaboratrice en charge de la condition féminine et de la citoyenneté	F

Autres institutions	Nom	Position	H/F
Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie	Philippe Martin	Directeur	H
	Jessica Adie	Directrice adjointe	F
	Laure Cros	Responsable de l'observatoire de l'IDCNC	F
Institut des Statistiques et des Etudes Economiques de la Nouvelle-Calédonie	Véronique Ujicas	Responsable de l'observatoire économique	F
Agence Sanitaire et Sociale de Nouvelle-Calédonie	Gwendal Boursicot	Coordinatrice du programme de prévention IST /VIH/SIDA	F
Conseil Economique et Social	Martine Lagneau	Présidente de la commission Femme	F

Mission à la condition féminine des Provinces	Nom	Position	H/F
Maison de la Femme- Province sud	Christine Allix	Directrice	F
Mission de la Femme- Province nord	Gisèle Oudaré	Cheffe de service	F

Actrices de la société civile

Nom	Titre	H/F
Josiane Poaracagu	Présidente du Conseil des Femmes province nord	F
Sonia Togna	Présidente de l'UFFO-NC	F
Françoise Caillard	Référente technique pour l'UFFO-NC	F
Pascale Clarcque	AES- Béthanie- Conseil des femmes province sud	F

ANNEXE 2- ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE

Une collectivité bénéficiant d'une certaine autonomie politique :

- L'émergence d'une citoyenneté locale prévue par l'article 188 de la loi organique n°99-209 du 19 mars 1999 et autorisée par l'article 77 de la Constitution (et ce, à travers une conception restrictive du vote en Nouvelle-Calédonie. Pour avoir le droit de voter pour les élections des assemblées provinciales et du Congrès, il faut résider depuis au moins dix ans en Nouvelle Calédonie).
- Le transfert de compétences de la France vers la Nouvelle-Calédonie ou ses provinces : l'article 21 de la loi organique n°99-209 du 19 mars 1999 établit ainsi la liste des missions de l'Etat pour lesquelles il est compétent, celles pour lesquels il est associé et celles qui relèvent d'un transfert progressif. La première catégorie recouvre principalement les fonctions régaliennes classiques. La seconde catégorie concerne largement les relations extérieures. Les autres compétences concernent la quasi-totalité des secteurs, économiques, sanitaires, sociaux et culturels. La Nouvelle-Calédonie se voit également reconnaître une certaine capacité internationale dans la zone Pacifique et dans ses domaines de compétence.

La Nouvelle-Calédonie est donc un modèle unique. Elle bénéficie d'un début d'autonomie politique et le transfert de compétences à son bénéfice devient significatif.

La spécificité du pouvoir législatif en Nouvelle-Calédonie

- *Le principe de spécialité législative*

L'applicabilité des textes législatifs ou réglementaires adoptés en France, dans les matières appartenant à la compétence de l'État, est subordonnée à l'adoption d'une disposition expresse d'extension. L'omission de cette formalité a pour effet de ne pas rendre le texte applicable en Nouvelle-Calédonie, à l'exception des « lois de souveraineté».

Les conventions internationales ratifiées par la France s'appliquent en Nouvelle-Calédonie en toutes matières, y compris celles relevant du domaine de compétence de la Nouvelle-Calédonie ou des provinces, sauf si lesdites conventions excluent expressément cette collectivité de son champ d'application. En la matière, la logique est inverse à celle qui sous-tend le principe de spécialité législative. Le Congrès est amené, à la demande du haut-commissaire, à rendre des avis sur divers textes (exemple : les projets de lois autorisant la ratification ou l'approbation des traités ou accords internationaux signés

par l'Etat et qui ont vocation à s'appliquer en Nouvelle-Calédonie, propositions d'actes de l'Union européenne qui concernent la Nouvelle-Calédonie).

- *Les « lois de pays » du Congrès*

Pour toutes les matières appartenant à la compétence de la Nouvelle-Calédonie, le Congrès adopte des délibérations dénommées « lois du pays » et ayant force de loi. La Nouvelle-Calédonie est la première collectivité territoriale française, autre que l'Etat, à bénéficier d'un pouvoir législatif.

L'article 99 de la loi organique énumère limitativement les matières dans lesquelles ces lois du pays peuvent intervenir.

ANNEXE 3-BIBLIOGRAPHIE

Accords de Nouméa et de Matignon : www.gouv.nc

Agence sanitaire et Sociale de Nouvelle-Calédonie, 2011 ; Baromètre santé- 2010 : www.ass.nc/publication/doc

Briault, L, 2011, Volet juridique du projet d'élaboration d'un plan de lutte contre les discriminations et les violences faites aux femmes, pour le compte de la Maison de la Femme

Code du travail de Nouvelle-Calédonie, www.dtenc.gouv.nc

Comité des Droits de l'Homme, 2007, Doc. CCPR/C/FRA/4 du 18 juillet 2007.

Comité pour l'élimination de la discrimination raciale des Nations-Unies, 2009, 17^{ème}, 18^{ème} et 19^{ème} rapports périodiques des Etats parties qui devaient être présentés en 2008, Rapport de la France.

Cottreau-Reiss, P, 2010, Suivi de Grossesses en Province Nord, étude réalisée pour le compte de l'OPAS-PN : www.ass.nc

Direction des affaires sanitaires et sociales de la Nouvelle-Calédonie, 2008, Evaluation de la mise en œuvre en Nouvelle-Calédonie de la loi du 4 juillet 2001 relative à l'interruption volontaire de la grossesse et à la contraception. L'enquête relève la difficulté à obtenir des sources fiables en la matière :

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapportspublics/104000050/0000.pdf>

Direction des affaires sanitaires et sociales de Nouvelle-Calédonie, 2008, Situation sanitaire en Nouvelle-Calédonie, populations spécifiques : la population féminine : <http://www.dass.gouv.nc/portal/page/portal/dass/librairie/fichiers/11140144.PDF>

Direction de l'Enseignement de la Nouvelle-Calédonie, 2012, Programme des écoles maternelles et élémentaires de Nouvelle-Calédonie

Direction de la Formation Professionnelle Continue, 2013, Secteur de la Formation Professionnelle Continue – Document d'orientation 2013-2017 : <http://www.dfpc.gouv.nc/portal/page/portal/dfpc/librairie/fichiers/22654176.PDF>

Faberon, J-Y, 2012, Des institutions pour un pays : la Nouvelle-Calédonie en devenir

Gouvernement de Nouvelle-Calédonie, 2013, rapport CEDEF de la Nouvelle-Calédonie (power point)

Gouvernement de Nouvelle-Calédonie, 2009, Guide éducatif sur les droits des femmes et l'égalité des sexes.

Gouvernement de Nouvelle-Calédonie et Institut de la statistique et des études économiques de Nouvelle-Calédonie, 2013, Femmes de Nouvelle-Calédonie : <http://www.isee.nc/>

Gouvernement de Nouvelle-Calédonie, 2009, Nouvelle-Calédonie 2025 : Diagnostic et Enjeux.

Hamelin, C et Salomon, C, 2011, Santé sexuelle des jeunes en Nouvelle-Calédonie, Enquête INSERM : www.ass.nc

Hamelin, C, 2010, Violences sexuelles dans l'enfance et santé à l'âge adulte chez les femmes Kanaks en Nouvelle Calédonie. (Disponible au Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique)

IDCNC-Espace Observatoire, 2013, Focus sur les femmes- comité de pilotage des femmes :

<http://idcnc.nc/wp-content/uploads/2012/07/Focus-sur-les-femmes-Edition-2013.pdf>

IDCNC-Espace Observatoire, 2010, Focus sur les femmes- comité de pilotage des femmes :

<http://idcnc.nc/wp-content/uploads/2012/07/Focus-sur-les-femmes-Edition-2013.pdf>

ISEE, 2011, Femmes de Nouvelle-Calédonie : <http://www.isee.nc/>

ISEE et Gouvernement de Nouvelle-Calédonie, 2009, Femmes en Nouvelle-Calédonie : <http://www.isee.nc/>

ISEE Nouvelle-Calédonie, 2011, Vingt ans de mutation de l'emploi :

<http://www.isee.nc/telechargement/emploi.pdf>

INSERM, 2009, Situation sociale et comportements de santé des jeunes en Nouvelle-Calédonie : www.ass.nc

L'Institut de statistiques et d'Etudes Economiques de Nouvelle-Calédonie, <http://www.isee.nc/tec/emploirevenus/emploirevenus.html>

Lafargue, R, 2011, Note relative à la situation des victimes d'infractions pénales de statut coutumier kanak.

Lubac, F, 2009, Le travail indépendant informel en Nouvelle-Calédonie, pour l'ADIE : http://www.adie.org/sites/default/files/links/SectInformel_NC_10.09.pdf

Maison de la Femme de la Province Sud, 2011, Rapport de conclusion des Etats Généraux de la Femme. (Disponible à la Maison de la Femme)

Martin, H, 2011, Déclaration de politique générale, Congrès de la Nouvelle-Calédonie.

Mbodj-Blot, F, 2010, Diagnostic terrain sur la santé sexuelle auprès de quatre populations cibles dans Nouméa et Grand Nouméa, pour l'Agence sanitaire et Sociale de Nouvelle-Calédonie et le Comité National de Lutte contre le Sida : www.ass.nc

Mission à la Condition féminine de la Province sud- TNS, 2006, Etude sur les éléments discriminants entre les hommes et les femmes. (Disponible à la Maison de la Femme)

Nicolas, H, 2003, « Sortir de l'ombre », Etude anthropologique des associations de femmes à Lifou, Marseille : http://www.recherches-nouvelle-caledonie.org/IMG/pdf/memoire_de_maitrise_final.pdf

Observatoire de la Condition féminine, 2013, Rapport de l'observatoire de la condition féminine du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie 2009-2012.

Observatoire de la Condition Féminine, 2013, Les mécanismes institutionnels de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie.

Pelletier, Y, 2002, Etude qualitative portant sur les violences conjugales, familiales et sexuelles faites aux femmes kanak en Nouvelle Calédonie (ou la violence faite aux femmes comme symptôme socio-culturel à travers une démarche sexuée). (Disponible au Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique)

Salomon, C, Hamelin, C, 2002, Premiers résultats de l'enquête santé, condition de vie et de sécurité des femmes calédoniennes, Enquête INSERM : http://www.recherches-nouvelle-caledonie.org/IMG/pdf/Rapport_INSERM_Sante_conditions_de_vie_et_de_securite_des_femmes_caledoniennes_-_premiers_resultats.pdf

Salomon, C, Hamelin C, et al. 2003, Violences envers les femmes : un enjeu de santé publique en Nouvelle-Calédonie, Inserm U 88-IFR 69 : www.ass.nc

Salomon, C et Demmer, C, 2012, Droit coutumier et indépendance kanak, N°64, revue Vacarme.

Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique, juin 2007, Mission d'évaluation de l'application de la loi sur la parité en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis et Futuna, Nouvelle-Calédonie :

http://www.spc.int/hdp/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=77&Itemid=44

Site du Conseil économique et Social de Nouvelle-Calédonie, www.ces.nc

Site du Conseil économique et Social de Nouvelle-Calédonie, www.ces.nc

Testenoire A, Grochain, S et Khaldi, C, 2011, Genre, Formation, Emploi, L'accès des femmes aux formations à des métiers « dits » masculins en Nouvelle-Calédonie, pour le gouvernement de Nouvelle-Calédonie. (Disponible au Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique)

Salomon, C, Hamelin, C, 2002, Premiers résultats de l'enquête santé, condition de vie et de sécurité des femmes calédoniennes, Enquête INSERM : http://www.recherches-nouvelle-caledonie.org/IMG/pdf/Rapport_INSERM_Sante_conditions_de_vie_et_de_securite_des_femmes_caledoniennes_-_premiers_resultats.pdf

ANNEXE 4- LEXIQUE

Action positive : Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer et à prévenir ou à compenser des désavantages résultant des attitudes, des comportements et des structures existants.⁴⁶

Approche IFD : Une approche qui vise à intégrer les femmes dans le processus de développement existant en suscitant leur participation aux projets de développement et en créant des projets spécifiquement pour les femmes afin d'améliorer leurs conditions de vie.

Approche intégrée de la dimension de genre : « c'est un processus qui consiste à évaluer les incidences, pour les femmes et les hommes, de toute action planifiée, notamment en matière de législation, de politiques et de programmes, de quelque secteur et à quelque niveau que ce soit. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines -politique, économique et social- de manière à ce que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. L'objectif ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes. »

Discrimination sexuelle directe : Traitement défavorable basé sur le sexe.

Discrimination sexuelle indirecte : Lorsqu'une législation, une réglementation ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion considérablement plus importante de personnes d'un sexe, à moins que la différence de traitement puisse être objectivement justifiée.

Données ventilées par sexe : Collecte et ventilation des données et des informations statistiques en fonction du sexe en vue de procéder à une analyse comparative/analyse comparée selon le sexe.

Egalité homme-femme ou égalité des genres: Les femmes et les hommes ont le même statut, ils jouissent des mêmes conditions pour réaliser pleinement leurs droits humains et des mêmes aptitudes pour contribuer au développement national, politique, économique, social et culturel et bénéficier des résultats.

Egalité de traitement : Veiller à l'absence de discrimination fondée sur le sexe, directe ou indirecte.

Empowerment : Concept anglo-saxon traduit en français par les termes « habilitation », « émancipation » ou « autonomisation ». C'est un processus d'acquisition du pouvoir et de son exercice. La capacité de prendre part aux décisions qui ont un impact sur notre propre vie et sur l'ensemble de la société, et la capacité de mettre en marche des actions visant son auto développement.

L'équité : la prise en compte des spécificités et des besoins de chacun et de la position défavorable d'un groupe d'individus, afin d'assurer l'accès aux ressources et la participation maximale de chacun-e au développement.

⁴⁶ 100 mots pour l'égalité. Commission européenne. Emploi et affaires sociales. Unité V/D.5 1998

Evaluation sensible au genre : Évaluation des répercussions des actions (activités de développement, lois, répartition des ressources, etc.) sur les hommes et sur les femmes. Ces évaluations permettent de mesurer si les répercussions sont positives, négatives ou neutres et si elles ont profité également aux hommes et aux femmes.

Genre : ce concept fait référence à l'ensemble des caractéristiques associées aux hommes et aux femmes dans une société et dans un contexte historique et culturel donné et qui façonnent l'identité sociale d'un individu. C'est un concept qui met l'accent sur les rôles sociaux qui sont appris à travers le processus de socialisation et qui changent selon la localisation et l'époque. Le sexe « biologique » quant à lui fait plutôt référence aux caractéristiques physiologiques des hommes et des femmes qui ont pour fonction la reproduction de l'espèce humaine. En d'autres mots, un individu naît « mâle » ou « femelle » (sexe) et devient un « homme » ou une « femme » (genre).

Mixité homme-femme : Non séparation des sexes, fait que les hommes et les femmes se côtoient et vivent ensemble dans un même espace et sont soumis aux mêmes règles.

*Parité*⁴⁷ : Méthode tendant à garantir à ce que les hommes et les femmes participent également au processus de développement en tant qu'agents et que bénéficiaires.

Parité en politique : Idée d'imposer par la loi l'égalité numérique des deux sexes dans les assemblées élues.

Planification sensible au genre : Approche active de la planification qui pose la dimension femmes-hommes comme une variable ou un critère fondamental et tente d'intégrer une dimension femmes-hommes explicite dans les politiques ou les actions.

Sensibilité au genre : La sensibilité aux questions de genre est la capacité à reconnaître les problèmes types de genre, et plus précisément, à reconnaître les perceptions et les intérêts spécifiques des femmes qui émanent de leur position sociale et des rôles sociaux qui leur sont traditionnellement dévolus.⁴⁸

Stéréotypes de genre : L'images traditionnellement associées aux hommes et aux femmes qui renforcent les rôles de chacun et les rapports sociaux inégaux entre eux.

⁴⁷ PNUD. Document de programme.

⁴⁸ *Égalité des genres et acquisition de pouvoir par les femmes*. Dossier Unicef de formation, 1994.

CONTACT

Secrétariat général de la Communauté du Pacifique (CPS)

Siège
BP D5,
98848 Nouméa Cedex,
Nouvelle-Calédonie
Téléphone : +687 26 20 00
Télécopieur : +687 26 38 18

Antenne régionale de Suva
Private Mail Bag,
Suva,
Îles Fidji
Téléphone : +679 337 0733
Télécopieur : +679 337 0021

Antenne régionale de Pohnpei
PO Box Q,
Kolonias, Pohnpei, 96941 FM,
États fédérés de Micronésie
Téléphone : +691 3207 523
Télécopieur : +691 3202 725

Bureau national de coordination aux
Îles Salomon
PO Box 1468
Honiara, Îles Salomon
Téléphone : +677 25543,
+677 25574
Télécopieur : +677 25547