



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

Septembre 2013

Table des matières

Sigles	5
Avant-propos	6
Méthodologie	10
Contexte de l'évolution de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie	12
Première partie : le contexte local	14
1. <i>Situation géographique</i>	14
2. <i>Données démographiques</i>	15
3. <i>Situation politique</i>	18
4. <i>Situation économique</i>	23
5. <i>La société kanak</i>	24
6. <i>Ratification de la CEDEF et moyens de mise en œuvre</i>	26
7. <i>Description des institutions gouvernementales et non gouvernementales qui favorisent et défendent les intérêts de la promotion de la femme</i>	29
Seconde partie : Examen en fonction des articles spécifiques de la convention	31
1. <i>Politiques et lois visant à mettre fin à la discrimination et à assurer l'épanouissement et la promotion de la femme (articles 1 à 3)</i>	31
2. <i>Mesures temporaires (actions affirmatives) en vue d'accélérer l'égalité entre hommes et femmes (article 4)</i>	34
3. <i>Rôles des sexes et stéréotypes (article 5)</i>	35
4. <i>Traite et prostitution des femmes (article 6)</i>	37
5. <i>Vie politique et publique (article 7)</i>	38
6. <i>Représentation et participation internationale (article 8)</i>	46

7. <i>Nationalité (article 9)</i>	46
8. <i>Education (article 10)</i>	47
9. <i>Emploi (article 11)</i>	55
10. <i>Santé (article 12)</i>	80
11. <i>Avantages sociaux et économiques (article 13)</i>	99
12. <i>Femmes des régions rurales (article 14)</i>	101
13. <i>Egalité devant la loi (article 15)</i>	110
14. <i>Droit matrimonial et familial (article 16)</i>	111
Recommandations	115
Conclusion	119
Bibliographie	121

Sigles

ADIE : Association pour le droit à l'initiative économique

ASS : Agence sanitaire et sociale

BAV : Bureau d'aide aux victimes

CAFAT : Caisse d'allocations familiales et des accidents du travail

CEDEF : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

CES : Conseil économique et social

CPS : Communauté du Pacifique

DASS : Direction des affaires sanitaires et sociales

DAVAR : Direction des affaires vétérinaires, alimentaires et rurales

DENC : Direction de l'enseignement de la Nouvelle-Calédonie

DEFE-PS : Direction de l'économie, de la formation et de l'emploi de la Province Sud

DFPC : Direction de la formation professionnelle continue

DTENC : Direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie

GDPL : Groupement de droit particulier local

IDCNC : Institut pour le développement des compétences en Nouvelle-Calédonie

INSERM : Institut national de la santé et de la recherche médicale

ISEE : Institut de la statistique et des études économiques

KNS : Koniambo Nickel SAS

MEDEF/NC : Mouvement des entreprises de France/Nouvelle-Calédonie

NCI : Nouvelle-Calédonie Initiative

SLN : Société Le Nickel

SMSP : Société minière du Sud Pacifique

UFFO : Union des femmes francophones d'Océanie

UNC : Université de la Nouvelle-Calédonie

Avant-propos

La **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)** a été adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Elle est entrée en vigueur en tant que traité international le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays. Dix ans après son adoption, en 1989, c'est presque une centaine de pays qui se sont engagés à respecter ses clauses. À ce jour, 185 Etats sont parties à la convention et 104 pays ont ratifié le protocole facultatif à la CEDEF, dont la France.

La convention vise à éliminer toute forme de discrimination envers les femmes et à favoriser leur plein développement dans l'ensemble des domaines politiques, économiques, sociaux, culturels et civils.

Cette convention rappelle que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine, qu'elle entrave la participation des femmes à la vie politique, sociale, économique et culturelle de leur pays, qu'elle fait obstacle à l'accroissement du bien-être de la société et de la famille et qu'elle empêche les femmes de servir leur pays et l'humanité dans toute la mesure de leurs possibilités.

Ratifiée par la France en 1983, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes s'applique de facto à la Nouvelle-Calédonie. En conséquence, la Nouvelle-Calédonie a pris l'initiative en 2013 de rédiger pour la première fois un rapport sur la mise en œuvre de cette importante convention sous la responsabilité du secteur de la Condition féminine du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Ce rapport qui vise à donner une photographie globale sur les conditions de vie des femmes en Nouvelle-Calédonie est une réponse au souci du Comité CEDEF de l'ONU mais également au vœu de la ministre des Droits des femmes du gouvernement de la France, M^{me} Najat Vallaud-Belkacem, de voir apparaître davantage d'informations sur la situation des femmes des collectivités françaises d'outre-mer dans les prochains rapports CEDEF de la France.

La France a commencé à intégrer dans son 6^e rapport périodique de 2006 des informations concernant les femmes océaniques mais cela reste encore nettement insuffisant. La Nouvelle-Calédonie entend, de ce fait, faire connaître davantage la situation des femmes calédoniennes au niveau international.

Par ailleurs, le présent rapport s'inscrit dans la mise en œuvre des recommandations de la Plate-forme d'action mondiale de Beijing et de la Plate-forme d'action du Pacifique révisée au titre de la prise en compte et de l'application de la CEDEF dans tous les Etats et territoires du Pacifique. **Il fait état des progrès accomplis et des obstacles qu'il reste à franchir pour parvenir à la pleine réalisation des objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes en Nouvelle-Calédonie.**

Restée longtemps ignorante sur cet instrument juridique de portée internationale en faveur des droits de la femme, **ce n'est qu'à partir des années 2000 que la Nouvelle-Calédonie commence à réellement s'intéresser à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et à en comprendre les enjeux relatifs à la promotion des droits des femmes et à l'égalité entre les sexes.** Malgré la méconnaissance de cet outil, des progrès ont été réalisés en faveur des femmes depuis les années 90 grâce aux lois françaises et aux pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits sociaux, économiques et culturels. **Mais c'est véritablement sous la dynamique de la mise en œuvre de la Plate-forme d'action du Pacifique pour l'avancement des femmes et l'égalité des sexes, adoptée en 1994, que la Nouvelle-Calédonie va concrètement rentrer dans l'application des dispositions de la CEDEF avec l'aide du Bureau des femmes du Pacifique du Secrétariat général de la communauté du Pacifique.**

La création du secteur de la Condition féminine au gouvernement en 2004, réclamée lors du colloque sur « Les femmes kanak et la politique au XXI^e siècle » organisé par l'Union des femmes citoyennes de Nouvelle-Calédonie en 2001, **va impulser une dynamique en faveur des droits de la femme** qui prendra vite de l'ampleur en Nouvelle-Calédonie tant les besoins et les attentes des femmes sont importants dans ce domaine.

À partir de 2005, le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie place au centre de ses intérêts le principe de l'égalité des sexes et cherche à le concrétiser de manière transversale à travers un certain nombre d'actions et de mesures en faveur de l'émancipation des femmes. Cette égalité inscrite comme objectif général du secteur de la condition féminine du gouvernement devrait inciter tous les acteurs du développement à l'intégrer dans leurs politiques et dans leurs plans et programmes d'action afin de s'assurer que les femmes puissent bénéficier, sur un pied d'égalité avec les hommes, des avantages du développement.

En Nouvelle-Calédonie, parmi les principaux problèmes persistants en matière d'inégalités entre hommes et femmes, on relève le taux élevé de violences à l'égard des femmes, la faible représentation des femmes aux postes de décision tant dans le secteur public que privé, des discriminations salariales, le difficile accès à la formation, à l'emploi et aux services de santé pour les femmes des zones rurales, la lente évolution des droits des femmes autochtones au niveau coutumier, l'absence totale de prise en compte de la problématique hommes-femmes dans certaines politiques institutionnelles, et un fort ancrage des rôles stéréotypés des hommes et des femmes. **Plus positivement,** une meilleure connaissance des droits fondamentaux, une plus large représentation des femmes en politique grâce à la loi française sur la parité adoptée en l'an 2000 et appliquée pour la première fois en Nouvelle-Calédonie en 2004, une meilleure insertion économique des femmes avec le développement des grands projets miniers du Nord et du Sud, et une nette amélioration en matière de santé publique et d'éducation sont des avancées notoires pour les femmes et pour le pays.

Afin de traduire une réelle politique intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes, le secteur de la Condition féminine du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie décide de mettre en place **deux outils indispensables, à savoir l'Observatoire de la Condition Féminine en 2006, et le Comité CEDEF en 2008.** Ces nouvelles structures travaillant en collaboration avec d'autres secteurs du gouvernement et leurs directions, avec les ONG et

des représentants de la société civile, mènent des actions visant à mettre en lumière les entraves aux avancées en matière de condition féminine et à faire des propositions en vue de réaliser des progrès significatifs. Cependant ces structures méritent d'être renforcées pour une plus grande efficacité.

Selon le président du gouvernement Harold Martin (*discours de la Journée internationale de la femme de 2012*), la Nouvelle-Calédonie a réellement progressé au cours des deux dernières décennies sur le chemin d'une meilleure équité entre femmes et hommes, particulièrement hors de la sphère privée, en termes d'application des droits fondamentaux à l'éducation, à la formation et à l'emploi.

Toujours selon le président Martin, ces vingt dernières années, la situation économique de la Nouvelle-Calédonie, très favorable, a provoqué une modification sensible dans le paysage du marché du travail local et dans la composition des actifs qui l'alimentent. Ce contexte de croissance et de développement a incité une part toujours plus importante de la population, **tout spécialement de la population féminine, à rejoindre ce marché du travail.**

Cette situation s'illustre par les derniers chiffres publiés en 2013 par l'Institut pour le développement des compétences en Nouvelle-Calédonie (IDCNC), à savoir que les femmes représentent **37 372 salariées, soit 45 % des salariés du pays, 3 516 demandeuses d'emploi, soit 56,4 % des effectifs demandeurs d'emploi, 502 stagiaires en formation professionnelle, soit 37 % des effectifs stagiaires, 389 apprenties, soit 45 % des effectifs apprenties, et 1 425 bachelières, soit 58 % des effectifs.** Ces chiffres encourageants montrent de réels progrès en faveur de l'émancipation des femmes calédoniennes, mais ne doivent cependant pas masquer les inégalités qui persistent dans certains domaines du développement.

De manière générale, même si les connaissances et la sensibilisation à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes se sont améliorées, les objectifs d'égalité entre les hommes et les femmes n'ont pas été atteints à la mesure de ce qu'il convient d'espérer en Nouvelle-Calédonie. **Promouvoir l'intégration des droits de la femme et de l'égalité des sexes aux procédures, budgets, politiques, lois et stratégies du développement en Nouvelle-Calédonie constitue un véritable enjeu, non seulement pour les femmes mais pour la société entière.**

Concevoir et élaborer des programmes de développement sans tenir compte de la moitié de la population calédonienne que représentent les femmes (**49,5 %**), c'est à la fois sacrifier une catégorie importante du pays et compromettre l'avenir des femmes. Il appartient donc, en premier lieu, aux femmes d'amener la société à comprendre qu'elles sont des actrices et des partenaires incontournables du développement et que se passer de leurs visions, de leurs expériences et de leurs compétences mettrait en danger l'équilibre social, culturel, économique et politique de la Nouvelle-Calédonie. **Les femmes doivent actionner les leviers de leur propre émancipation là où elles se trouvent (dans leurs familles, au travail, dans leurs associations, leurs syndicats, en politique...) et exiger de la part des décideurs des résultats quant à l'amélioration de leurs conditions de vie.**

La rédaction du rapport de la CEDEF entièrement financé par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a été confiée à une consultante locale ayant exercé les fonctions de spécialiste de la Condition féminine au niveau régional Pacifique durant douze années. Cette consultante, fortement impliquée dans des organisations non gouvernementales depuis les années 80 dans des domaines variés tels que les droits des femmes, l'éducation, la jeunesse et l'économie informelle, a été nommée comme personne-ressource auprès de l'Observatoire de la Condition Féminine et du Comité CEDEF de la Nouvelle-Calédonie. Par ailleurs, elle contribue depuis 2010 à la mise en œuvre de la politique de la jeunesse du Sénat coutumier de la Nouvelle-Calédonie. Membre active d'une fédération de parents d'élèves, elle a apporté une contribution effective au rapport sur les droits du peuple autochtone de la Nouvelle-Calédonie remis au rapporteur spécial de l'ONU en 2011.

Qu'il me soit permis, en tant que membre du gouvernement chargée du secteur de la Condition féminine, **de m'adresser à toutes les femmes de Nouvelle-Calédonie pour les encourager sur la voie de l'égalité et à entreprendre avec les hommes les changements nécessaires pour une société plus juste et porteuse de progrès pour l'avenir.**

Je tiens également à remercier toutes les personnes qui ont contribué à l'élaboration de ce rapport qui constituera un véritable outil mis à la disposition des décideurs et des citoyens pour faire progresser davantage **la mise en œuvre de la CEDEF mais également la Plate-forme d'action révisée pour le Pacifique vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes de Nouvelle-Calédonie. Cet objectif doit prioritairement s'inscrire dans la mise en œuvre de l'Accord de Nouméa et du Schéma d'aménagement et de développement de la Nouvelle-Calédonie 2025 (NC 2025)** pour un développement dynamique, équitable et durable au service de la population calédonienne.

Déwé Gorodey,

Membre du gouvernement en charge du secteur de la Condition féminine, de la Culture et de la Citoyenneté

Méthodologie

L'élaboration du rapport de la CEDEF s'est faite selon une démarche participative. **Les institutions du pays, les organisations de la société civile, les associations de femmes et les autorités coutumières ont été consultées.** Cet exercice a permis de mieux faire connaître les dispositions de la CEDEF, de sensibiliser les décideurs, les chefs des services administratifs et les responsables de la société civile sur les questions de genre et d'obtenir leur adhésion à la mise en œuvre de la CEDEF dans les secteurs qu'ils dirigent. Cela constitue une étape essentielle en faveur de la prise en compte des spécificités hommes-femmes dans les politiques de développement du pays.

Les données statistiques contenues dans le présent rapport proviennent majoritairement de l'Institut de la statistique et des études économiques de Nouvelle-Calédonie (ISEE), de la DASS-NC, de l'ASS-NC, de la DENC, du Vice-Rectorat et de l'IDCNC. Des études réalisées sur les femmes et les jeunes par l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM) de France et des rapports d'institutions et d'autres structures comme les observatoires locaux (Condition féminine, Economie, Jeunesse, Emploi, Formation, Santé...) ont permis d'apporter des informations utiles pour le rapport. D'autres statistiques sont également tirées de rapports de synthèses de séminaires et d'états généraux organisés en Nouvelle-Calédonie, d'études locales et de rapports régionaux sur la condition féminine.

Ce rapport présente les principaux constats et progrès réalisés au titre de la Convention CEDEF ainsi que les obstacles rencontrés. Par ailleurs, il mentionne les principales mesures prises et celles à prendre pour répondre aux besoins des femmes et les promouvoir sur le chemin de leur émancipation. Enfin, il adresse des recommandations aux pouvoirs publics, aux ONG, au secteur privé et à la société civile de Nouvelle-Calédonie afin de prendre en compte l'égalité entre les hommes et les femmes et la traduire concrètement dans tous les domaines du développement.

Ont été rencontrés pour l'élaboration du présent rapport :

- la Direction du travail et de l'emploi de la Nouvelle-Calédonie ;
- la Direction des affaires sanitaires et sociales de la Nouvelle-Calédonie ;
- la Direction de la formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie ;
- la Direction de l'enseignement de la Nouvelle-Calédonie ;
- la Direction de la gestion et de la réglementation des affaires coutumières de la Nouvelle-Calédonie ;
- le Groupement d'intérêt public GIP Formation « Cadres Avenir » ;
- le Conseil économique et social ;
- le Sénat coutumier ;
- l'Observatoire de la Condition Féminine de la Nouvelle-Calédonie ;
- la Direction de l'économie, de la formation et de l'emploi de la Province Sud ;

- la Direction provinciale des affaires sanitaires et sociales de la Province Sud ;
- la Direction de l'action communautaire et de l'action sanitaire de la Province des Iles Loyauté ;
- l'Agence sanitaire et sociale de Nouvelle-Calédonie ;
- l'Institut pour le développement des compétences en Nouvelle-Calédonie ;
- le Service de la femme, de la formation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi de la Province des Iles Loyauté ;
- la Mission de la condition féminine (antenne de Koné) ;
- le Bureau des travailleurs handicapés de la Province Sud ;
- l'Université de la Nouvelle-Calédonie ;
- le Service d'aide médicale de la Province Nord ;
- le Service de l'aide sociale à l'enfance de la Province Nord ;
- le Service social de la Province Nord ;
- la Maison de la femme de la Province Sud ;
- « Le Relais » de la Province Sud ;
- le Bureau d'aide aux victimes de la police nationale ;
- l'Association pour l'accès aux droits et d'aide aux victimes (ADAVI) ;
- le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
- l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE).

Contexte de l'évolution de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie

C'est à la fin des années 70 que se met en place en Nouvelle-Calédonie la **Délégation aux droits des femmes, rattachée au Service aux droits des femmes de la France**. Cette délégation constitue essentiellement un relais sur le territoire de la Nouvelle-Calédonie pour la diffusion des décisions nationales et des lois adoptées en matière de condition féminine. Cette délégation fonctionnera jusqu'en 1988 et **sera remplacée par trois missions provinciales aux droits des femmes en province Sud, en province Nord et en province des Iles Loyauté dans le cadre des Accords de Matignon**.

Avant 1970, ce sont des associations de femmes d'églises qui s'intéressent plus spécifiquement à des questions d'ordre social, religieux et familial et mènent des actions se limitant à l'amélioration du quotidien des femmes dans leurs foyers et à l'éducation de leurs enfants. **Dans ces années, la contribution des femmes au développement se situe surtout dans les domaines de l'éducation (institutrices, surveillantes d'internat, agents de propreté), de la santé (infirmières, aides-infirmières, agents de propreté), de l'administration publique (secrétaires et commis) avec très peu de femmes comme chefs de service**. Dans les entreprises, les femmes occupant des postes à responsabilité sont peu nombreuses, et en zone rurale elles sont surtout impliquées dans des activités de type informel comme l'agriculture, la pêche et l'artisanat. Dans le secteur de la mine (nickel), les femmes sont quasiment absentes, seuls les hommes occupent les emplois considérés comme masculins. Concernant les droits de la femme, aucune action n'est révélatrice à cette époque du fait d'obstacles culturels (on considère que la femme doit se cantonner à la sphère privée et être soumise à l'homme). **C'est à partir des années 90 grâce à un niveau d'éducation plus élevé et une prise de conscience des femmes sur leur situation, qu'on voit apparaître une certaine émancipation féminine dans des domaines jusque-là réservés aux hommes. De ce fait, les femmes calédoniennes commencent à occuper des emplois plus qualifiés dans les administrations publiques et dans le privé et deviennent plus visibles dans le secteur économique formel. Seulement quelques femmes ont accès à la politique. Elles sont surtout représentées dans les conseils municipaux mais en petit nombre et elles sont pratiquement absentes de l'instance politique locale décisionnelle qu'est à cette époque l'Assemblée territoriale de Nouvelle-Calédonie devenue aujourd'hui le Congrès**. De nos jours, grâce à la loi sur la parité, les femmes partagent la sphère politique avec les hommes sur la base de l'égalité.

C'est aussi dans les années 90, face au phénomène préoccupant des violences à l'égard des femmes, que **des associations voient le jour pour traiter des violences conjugales et des violences sexuelles**. L'action de ces associations localisées dans un premier temps dans la capitale Nouméa s'étend petit à petit à tout le pays..

Les années 2000, sous l'impulsion de l'évolution du contexte socio-économique, politique, institutionnel et culturel de la Nouvelle-Calédonie, et du fait d'une implication plus forte des femmes dans le développement économique, social, culturel et politique du pays et d'une

meilleure appropriation de leurs droits, concourent à favoriser la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. La représentation plus active des femmes de Nouvelle-Calédonie sur la scène régionale est également un facteur favorable.

En 2005, c'est en collaboration avec le Bureau des femmes du Secrétariat général de la Communauté du Pacifique, organisation régionale de développement, que débute la sensibilisation à la CEDEF dans tout le pays. Cette étape majeure est perçue par les femmes comme une voie vers leur émancipation. Suivra la mise en place de l'Observatoire de la Condition Féminine et du Comité CEDEF au Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

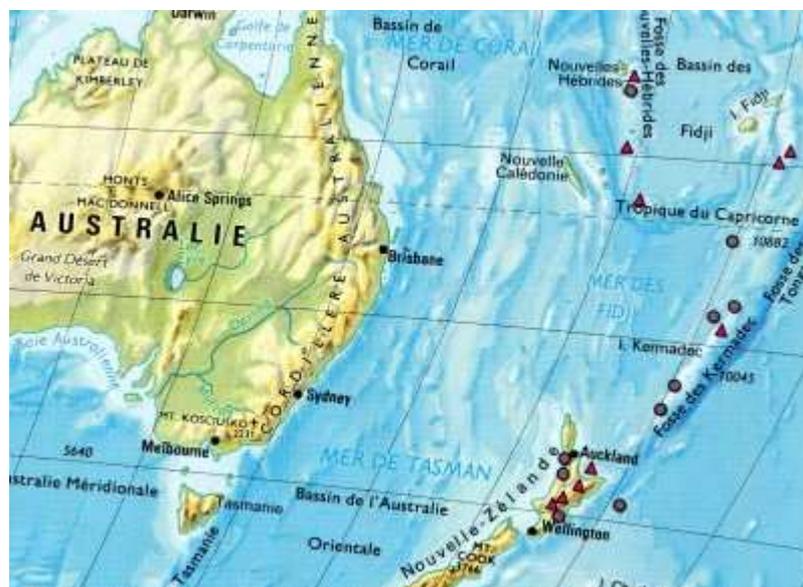
Grâce à ce travail, les politiques institutionnelles se précisent davantage en faveur des droits des femmes et de l'égalité des sexes pour devenir de plus en plus ciblées **dans les années 2010** tant au niveau du gouvernement que des provinces, incitant les femmes et les acteurs du développement à s'engager dans des processus et des actions spécifiques en faveur de la mise en œuvre de la CEDEF dans tous les domaines.

En 2013, la rédaction du rapport sur la mise en œuvre de la Convention CEDEF vient couronner toutes ces réalisations en produisant un état des lieux significatif de la situation des femmes de Nouvelle-Calédonie dans tous les domaines du développement et en proposant des recommandations concrètes aux institutions, aux ONG et à la société civile pour atteindre l'égalité des sexes en vertu **de la Plate-forme d'action révisée pour le Pacifique, des recommandations des différentes conférences régionales des femmes du Pacifique et de l'Accord de Nouméa signé en 1998.**

Première partie : le contexte local

1. Situation géographique

La Nouvelle-Calédonie est un archipel d'Océanie situé dans le Pacifique occidental, à 1 500 kilomètres à l'est de l'Australie, 2 000 kilomètres au nord de la Nouvelle-Zélande et à près de 20 000 kilomètres de la Métropole. La Nouvelle-Calédonie est un fragment d'un ancien continent qui a dérivé il y a 250 millions d'années, et non une île volcanique comme ses voisins.



Les preuves les plus anciennes de la présence de la population mélanésienne en Nouvelle-Calédonie, attestées par des poteries Lapita, remontent à 1 300 ans avant J-C.

La découverte par les Européens de la Nouvelle-Calédonie intervient le 4 septembre 1774. James Cook débarque dans la baie de Balade sur la côte est de la Grande Terre. Il baptise l'île « New Caledonia » en souvenir de la « Caledonia », en Ecosse, dont il est originaire, et on dit que l'aspect des côtes lui aurait rappelé cette région.

Pendant près de 70 ans, de 1774 à 1840, seuls quelques contacts sporadiques avec l'archipel eurent lieu. À compter des années 1840, les marins et les trafiquants créèrent quelques établissements, **tandis qu'à partir de 1843, les missionnaires, protestants anglo-saxons d'abord, puis catholiques français, s'y implantèrent.**

Le 24 septembre 1853, sur ordre de Napoléon III, le contre-amiral Febvrier-Despointes prend officiellement possession de la Nouvelle-Calédonie qui devient une colonie française.

La Nouvelle-Calédonie couvre une superficie terrestre totale de 18 575,5 km².



(La Nouvelle-Calédonie)

2. Données démographiques

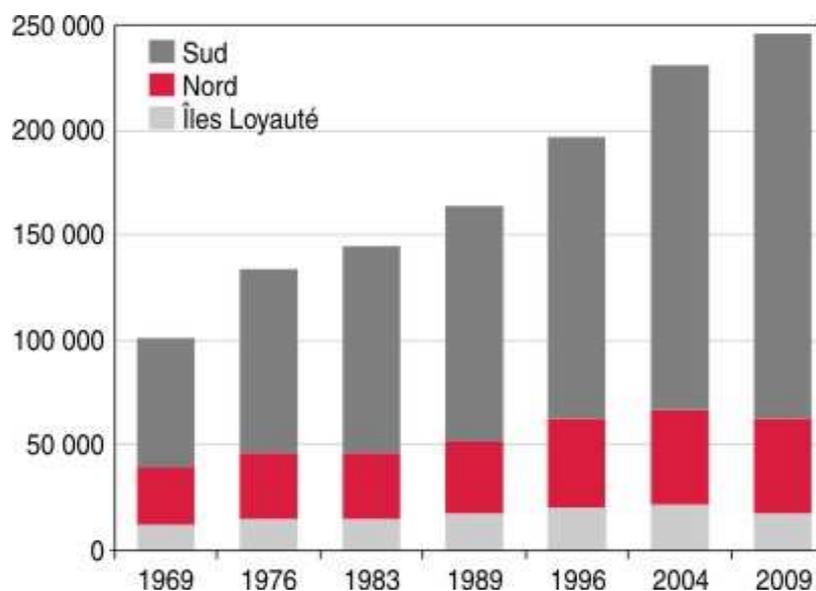
En Nouvelle-Calédonie, 245 580 habitants ont été recensés en 2009 (statistiques ISEE). Depuis les années 1980-1990, l'augmentation de la population ralentit, mais reste soutenue avec 1,7 % d'habitants en plus par an entre 1996 et 2009. La croissance démographique résulte à 85 % du solde naturel et à 15 % du solde migratoire apparent.

La population croît fortement dans la province Sud (+ 2,3 % par an en moyenne entre 1996 et 2009) et modérément dans la province Nord (+ 0,7 %). En revanche, les Îles Loyauté perdent des habitants (- 1,3 %). Toujours selon l'ISEE, il y aurait dans la province des Îles 17 436 habitants, 45 137 dans la province Nord, et enfin, 183 007 dans la province Sud.

La capitale, Nouméa, est la principale commune et la seule grande ville. Elle compte 97 579 habitants. Le Grand Nouméa (avec les communes voisines de Païta, Dumbéa et Mont-Dore) compte 163 723 habitants.

Deux habitants de Nouvelle-Calédonie sur trois vivent dans l'agglomération du Grand Nouméa. Trois sur quatre sont nés en Nouvelle-Calédonie. Deux sur cinq appartiennent à la communauté kanak.

Evolution de la population de la Nouvelle-Calédonie par province depuis 1969



Source : Insee-Isee, recensements de la population

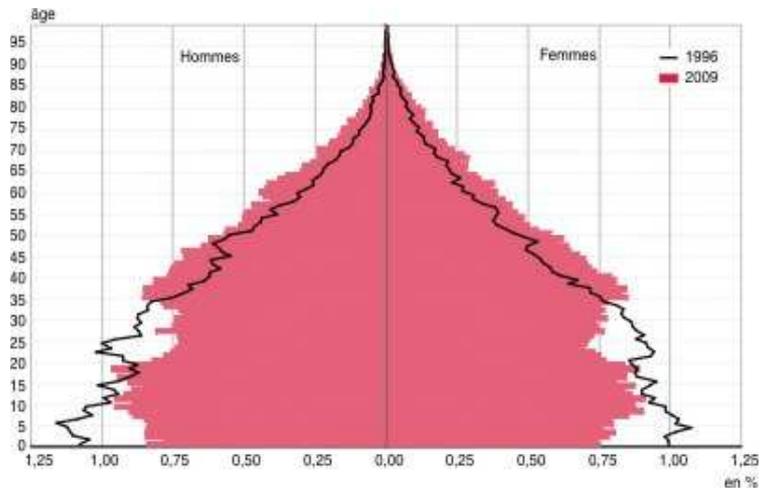
En 2009, la population de la Nouvelle-Calédonie se répartit de la façon suivante : 40,3 % des habitants déclarent appartenir à **la communauté kanak (99 100 personnes)**. La deuxième communauté la plus représentée est celle **des Européens : 29,2 %, soit 71 700 personnes**. Suivent **les Wallisiens et Futuniens, avec 8,7 % (21 300 personnes)**. Regroupées, **les autres communautés identifiées représentent 7,3 % de la population totale** : Tahitiens (2,0 %), Indonésiens (1,6 %), Vietnamiens (1,0 %), Vanuatais (0,9 %), autres Asiatiques (0,8 %) et autres (1,0 %). 8,3 % de la population déclarent appartenir à plusieurs communautés ou être métis. Enfin, 5 % déclarent appartenir à la communauté « calédonienne », refusant ainsi de choisir parmi les communautés proposées. Et les 1,2 % restants n'ont rien déclaré.

En 2009, la moitié des Calédoniens ont moins de 30 ans : la population reste jeune mais, avec la transition démographique amorcée dans les années 1990, elle commence à vieillir. En treize ans, la part des moins de 20 ans perd plus de cinq points (34,4 % en 2009, contre 39,6 % en 1996), alors que la proportion des 60 ans et plus en gagne presque quatre (11,2 % en 2009, contre 7,5 % en 1996).

La forme triangulaire de la pyramide des âges ci-dessous reflète la jeunesse de la population, mais le rétrécissement de sa base témoigne du recul de la fécondité. **Le sommet de plus en plus large illustre le vieillissement progressif de la population, symptomatique de la transition démographique que traverse la Nouvelle-Calédonie depuis le milieu des années 1990.**

L'évolution de l'espérance de vie à la naissance témoigne également de l'allongement de la vie : elle est passée de 70 à 76 ans entre 1990 et 2007. Enfin, le creux des classes d'âge de 20 à 35 ans est dû au recul des naissances durant les années 1980 et à une émigration de plus en plus fréquente pour les études ou la formation.

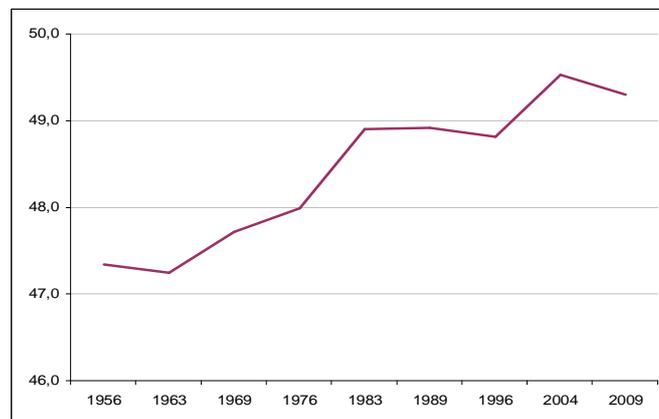
Pyramides des âges de Nouvelle-Calédonie en 1996 et 2009



Source : Insee-Isee, recensements de la population

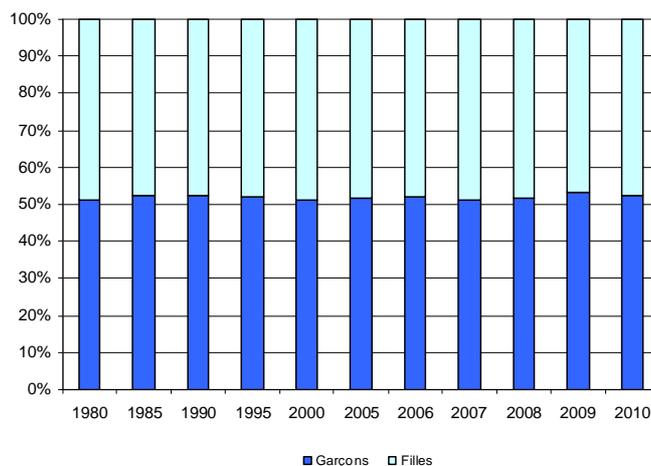
Les hommes de 60 ans représentent 0,31 % de la population totale en 1996 et 0,45 % en 2009.

En Nouvelle-Calédonie, en 2009, il y a **121 056 femmes** et 124 524 hommes.



La part de la population féminine en Nouvelle-Calédonie est de 47,3 % en 1956 et de 49,3 % en 2009.

Evolution des naissances par sexe en Nouvelle-Calédonie



(Source état civil ISEE)

3. Situation politique

Colonie française depuis 1853, la Nouvelle-Calédonie choisit de devenir en 1946 Territoire d’Outre-Mer, statut confirmé à l’avènement de la V^e République, qui marqua cependant le début d’une certaine instabilité institutionnelle, caractérisée par la succession d’une dizaine de statuts différents jusqu’en 1998. Après une période de troubles, les Accords de Matignon et la loi référendaire du 9 novembre 1988 permirent au territoire de retrouver une stabilité pendant dix années. À l’issue de ces dix ans, un référendum local fut organisé pour approuver l’Accord de Nouméa qui définit un nouveau statut pour la Nouvelle-Calédonie. Ainsi, la Nouvelle-Calédonie bénéficie d’un statut particulier défini par le titre XIII de la Constitution (« Dispositions transitoires relatives à la Nouvelle-Calédonie ») qui l’exclut du champ des collectivités territoriales et la dote d’une organisation adaptée à son identité propre constituant un modèle original, inventé pour définir un partage de souveraineté avec la France.

La Nouvelle-Calédonie est ainsi devenue une collectivité territoriale à statut particulier au sein de la République française (collectivité *sui generis* de la République française).

L’organisation de la Nouvelle-Calédonie découle de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999, qui fait suite à l’Accord de Nouméa et qui est fixée par les articles 76 et 77 de la Constitution.

La spécificité du statut particulier de la Nouvelle-Calédonie tient au fait qu’il fait une large part à l’identité kanak, prend en compte la notion d’un rééquilibrage économique et social du territoire, met en place des nouvelles institutions, établit une citoyenneté calédonienne au sein de la nationalité française, prévoit un transfert progressif et irréversible des compétences de l’Etat vers la Nouvelle-Calédonie, et une consultation sur l’accession à une pleine souveraineté (entre 2014 et 2018), ce qui est unique au sein de la République française.

Les institutions actuelles comprennent notamment le Congrès qui est l'assemblée délibérante de la Nouvelle-Calédonie composée de 54 membres et qui vote les délibérations et les lois du pays, le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, exécutif de la Nouvelle-Calédonie qui est élu par le Congrès, qui arrête les projets de délibérations et de lois du pays à soumettre au Congrès.

Les provinces, au nombre de trois, Sud, Nord et Iles Loyauté, sont compétentes dans toutes les matières qui ne sont pas explicitement réservées à l'Etat, à la Nouvelle-Calédonie ou aux communes.

D'autres institutions ont également été créées conformément à la loi organique (Sénat coutumier, Conseil économique et social, Comité consultatif des mines et Conseil des mines).

La loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 organise la répartition des compétences entre les différentes institutions locales. Elle dispose des modalités de transferts progressifs de compétences de l'Etat à la Nouvelle-Calédonie.

Conformément à l'article 77 de la Constitution, la loi organique détermine les conditions et les délais dans lesquels les populations intéressées de la Nouvelle-Calédonie seront amenées à se prononcer sur l'accession à la pleine souveraineté. L'article 217 de cette loi précise que la consultation sera organisée au cours du mandat du Congrès qui commencera en 2014.

Les institutions de la Nouvelle-Calédonie

Dans l'ordre de présentation de la loi organique du 19 mars 1999, le Congrès est la première institution de la Nouvelle-Calédonie. Les autres institutions sont le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, les provinces, le Sénat coutumier, les conseils coutumiers et le Conseil économique et social.

- **Le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie** est composé **de 7 hommes et de 4 femmes**. Le gouvernement fonctionne sur le mode de la collégialité. L'existence d'un gouvernement collégial au sein duquel, situation exceptionnelle, est représentée la minorité politique, implique de la part du président un effort particulier d'information, d'explication et de discussion permettant de concilier la recherche du consensus et l'efficacité de l'action gouvernementale.

Les membres du gouvernement se répartissent les pôles de compétences suivants :

- Aménagement du territoire
- Administration, finances, nouvelles technologies
- Enseignement, formation, éducation
- Economique et social
- Citoyenneté, questions de société

- Actions sanitaires et sociales, solidarité
 - Transferts de compétences
 - Relations extérieures
 - Relations inter-collectivités
- **Le Congrès de la Nouvelle-Calédonie** comprend 54 membres, issus des trois assemblées de province, élus pour cinq ans au suffrage universel direct, qui portent le titre de « conseillers de la Nouvelle-Calédonie ».

Le Congrès est l'assemblée délibérante de la Nouvelle-Calédonie. À ce titre, il a pour vocation de voter le budget de la Nouvelle-Calédonie ainsi que les délibérations et les lois du pays qui lui sont soumises. Il partage des textes avec le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, qu'il élit et qu'il contrôle. Le Congrès peut également être consulté sur des projets de textes de lois métropolitains dans les domaines où la Nouvelle-Calédonie n'est pas compétente, et peut les étendre.

Le Congrès tient chaque année deux sessions ordinaires d'une durée de deux mois : la première, dite session administrative, entre le 1^{er} et le 30 juin, et la seconde, dite session budgétaire, entre le 1^{er} et le 30 novembre. Il se réunit en session extraordinaire à la demande du gouvernement, de la majorité de ses membres ou du haut-commissaire sur un ordre du jour déterminé.

Au Congrès de la Nouvelle-Calédonie, il y a 24 femmes pour 54 sièges actuellement, ce qui représente un pourcentage de 44,4 % de sièges occupés par les femmes.

- **Les trois provinces** sont des collectivités disposant 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. Elles s'administrent librement par des assemblées élues au suffrage universel direct pour un mandat de cinq ans.

Chaque province regroupe plusieurs communes. Il existe 33 communes en Nouvelle-Calédonie dont les actes sont soumis au contrôle *a posteriori*, depuis l'extension des principaux acquis des lois de décentralisation (loi du 29 décembre 1990).



(Les trois provinces de Nouvelle-Calédonie)

- **Le Sénat coutumier** est l'assemblée des différents conseils coutumiers du pays kanak. Il est saisi des projets et propositions de loi du pays ou de délibération relatifs à l'identité kanak. Le Sénat coutumier est composé de seize membres désignés par chaque conseil coutumier, selon les usages reconnus par la coutume à raison de deux représentants par aire coutumière. **Aucune femme ne siège dans cette instance.** Dans sa fonction consultative, le Sénat coutumier est obligatoirement interrogé sur les projets de délibérations de la Nouvelle-Calédonie ou d'une province « intéressant l'identité kanak », au sens de l'Accord de Nouméa.

Par ailleurs, il est doté d'une fonction délibérative concernant les projets ou propositions de lois du pays touchant aux signes identitaires, au statut civil coutumier et au régime des terres.

Il dispose aussi de la faculté de saisir le gouvernement, le Congrès ou une province de toute proposition intéressant l'identité kanak. Un nouveau président est désigné chaque année, au mois d'août ou septembre, en fonction du principe de la présidence tournante entre huit aires coutumières.

Le Sénat coutumier est aussi représenté dans certaines institutions et établissements publics.

- **Les conseils coutumiers de la Nouvelle-Calédonie**
Un Conseil coutumier est institué dans chaque aire coutumière. Il existe 8 aires coutumières en Nouvelle-Calédonie. La composition de ce conseil est fixée selon les usages propres à la coutume. **Comme pour le Sénat coutumier, aucune femme n'est membre de ces institutions.**

Le Conseil coutumier peut être consulté par le Sénat coutumier sur toute question dont celui-ci est lui-même saisi. Il peut être également consulté sur toute question par le haut-commissaire, le gouvernement, le président d'une assemblée de province ou un maire. Il peut être consulté par toute autorité administrative ou juridictionnelle sur l'interprétation des règles coutumières. En cas de litige sur l'interprétation d'un procès-verbal de palabre, les parties saisissent le Conseil coutumier qui dispose d'un délai de trois mois pour rendre sa décision.

- **Le Conseil économique et social (CES)** est une institution consultative de la Nouvelle-Calédonie **qui comprend 39 membres dont uniquement 8 femmes**. Le CES a pour mission principale de rendre des avis et de formuler des propositions aux décideurs politiques sur les sujets économiques, sociaux et culturels.

Le Conseil économique et social est consulté sur les projets et propositions de loi du pays et de délibération du Congrès de la Nouvelle-Calédonie à caractère économique et social. Il est ainsi saisi par le président du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie pour les projets et par le président du Congrès pour les propositions. En outre, les assemblées de province, le Sénat coutumier ou le gouvernement peuvent également le consulter. Le Conseil économique et social dispose d'un délai d'un mois pour donner son avis, ramené à quinze jours en cas d'urgence.

De sa propre initiative, le Conseil économique et social peut réaliser des études sur tout sujet concernant le développement de la Nouvelle-Calédonie.

- **L'Etat français**, conformément à la loi organique relative à la Nouvelle-Calédonie, il est compétent dans les matières énumérées limitativement par la loi et, 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 de l'Etat, le maintien de l'ordre et la sécurité civile, l'enseignement supérieur et la recherche. Le haut-commissaire de la République dirige les services de l'Etat. Dans toutes ses fonctions, il est assisté par un secrétaire général du haut-commissariat, nommé par décret, auquel il peut déléguer une partie de ses attributions et qui le supplée de plein droit en cas d'absence ou d'empêchement.

Dans chaque province, il est représenté par un commissaire délégué de la République.

Le haut-commissaire assure l'exécution des lois et décrets et prend des règlements dans les matières relevant de sa compétence. Il assure, au nom de l'Etat, dans les conditions prévues par la législation ou la réglementation en vigueur, le contrôle des organismes ou personnes publics ou privés bénéficiant de subventions ou contributions de l'Etat.

En matière de défense, il exerce les fonctions prévues par la législation et la réglementation en vigueur. Il peut proclamer l'état d'urgence dans les conditions prévues par les lois et décrets, en réfère au ministre des Outre-mer après en avoir informé les autorités du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Les défis à moyen terme sont déterminés par la mise en œuvre de l'Accord de Nouméa. Ils consistent notamment en un développement économique harmonieux et équilibré, la promotion de la solidarité et de l'égalité des chances, les questions identitaires, etc. La viabilité des politiques actuelles s'inscrit intégralement dans l'Accord de Nouméa qui est porteur d'une perspective majeure : celle de « **l'émancipation de la Nouvelle-Calédonie** » **au travers d'un partage de souveraineté avec la France** ».

Cette souveraineté partagée a vocation à se concrétiser notamment par des **transferts de compétences** de l'Etat vers la Nouvelle-Calédonie. Les transferts de compétences constituent donc un des défis majeurs auxquels la Nouvelle-Calédonie est confrontée. Le rythme et l'étendue de ces transferts sont définis dans la loi organique du 19 mars 1999. Il est prévu à l'article 55 de la loi organique que l'Etat compense les charges correspondant à l'exercice des compétences nouvelles que la Nouvelle-Calédonie et les provinces auront à exercer. Sur ce point, il convient de signaler la création, en 2007, par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, d'une cellule des transferts de compétences, chargée de la conduite et de la coordination des études des différents transferts prévus.

4. Situation économique

Depuis vingt ans, la Nouvelle-Calédonie poursuit une politique de rééquilibrage économique, social et culturel des provinces Nord et Iles Loyauté par rapport à la province Sud où se trouve la capitale, Nouméa. L'enjeu est double : **consolider une économie stable dans un contexte d'indépendance institutionnelle progressive envers la France métropolitaine, et maintenir un climat social apaisé entre les diverses communautés pour construire un « destin commun »**.

Le produit intérieur brut de la Nouvelle-Calédonie est estimé, **pour l'année 2010, à 812,098 milliards de francs CFP, soit 6,805 milliards d'euros environ**. En 2008, le PIB par habitant est estimé à 3 millions de francs CFP (environ 25 000 euros).

La structure même de l'économie calédonienne est proche de celle des pays les plus développés puisque le secteur tertiaire représente près de 80 % de la création de richesse. Un tiers de cette valeur ajoutée émane du secteur public, soit une part comprise entre 20 % et 30 % du PIB depuis les années 1980. Dans la zone Pacifique, la Nouvelle-Calédonie se classe en deuxième position en termes de PIB par habitant. Elle se situe entre l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

Le nickel et le tourisme sont deux puissants moteurs de l'économie en Nouvelle-Calédonie. Les réserves estimées de nickel situent le pays au 3^e ou 4^e rang mondial, ce qui assure des possibilités d'exploitation sur plusieurs décennies.

En 2011, la montée en puissance de l'usine du Sud et la construction de l'usine du Nord ont stimulé l'activité directe et indirecte, notamment dans le BTP. Le nickel est à l'origine à la

fois de la poussée d'exportations mais aussi de l'envol des importations. **Cette ressource naturelle représente plus de 90 % des exportations du pays.**

Ce contexte est favorable à la création d'entreprises, à l'investissement mais également à l'emploi qui progresse vigoureusement. Cette dynamique conjuguée à la hausse des rémunérations (notamment liée à la revalorisation du SMG) a soutenu la consommation des ménages.

Pour autant, certains signaux invitent à la prudence. La consommation des ménages reste fragilisée par le niveau des prix. Cette problématique a constitué une préoccupation sociale majeure en 2011. Toutefois, la consommation des ménages devrait bénéficier d'une dynamique de l'emploi encore favorable.

Le commerce occupe également une place importante avec 10 à 12 % du PIB (soit un niveau comparable à celui de la Métropole). Les autres services marchands, presque exclusivement destinés à la consommation locale, sont très dynamiques et témoignent d'un niveau de consommation élevé.

Au recensement de 2009, **95 500 personnes de 15 à 64 ans occupaient un emploi. En vingt ans, l'emploi s'est accru de 75 %.** La croissance de l'emploi – 2,8 % par an en moyenne – a ainsi été plus rapide que celle de la population en âge de travailler (2,3 %). En Nouvelle-Calédonie, le travail du nickel emploie 4 % des salariés.

En deux décennies, le rythme annuel moyen a été de 2 000 créations nettes d'emplois. **Depuis la signature de l'Accord de Nouméa, le taux d'emploi n'a cessé de progresser pour atteindre 57,9 % en 2009.** C'est ainsi que la Nouvelle-Calédonie jouit d'une croissance exceptionnelle de 7 % par an et d'un taux de chômage inférieur à 5 %.

Dans la vie économique, les chiffres montrent que la proportion des femmes actives a augmenté essentiellement dans le secteur tertiaire. Dans la fonction publique les femmes sont majoritaires. Elles demeurent peu nombreuses dans l'industrie. Les chiffres montrent aussi que les femmes, malgré la loi française Roudy, sont victimes d'inégalités dans le domaine des salaires où les écarts peuvent être très importants, dans le domaine des embauches, dans celui du chômage qui est plus élevé, de même en durée et ce, malgré les diplômes que les femmes possèdent.

5. La société kanak

La société kanak est structurée autour d'une organisation coutumière propre. Le clan est la cellule sociale de base de cette organisation. Les clans sont répartis dans les différentes tribus formant des districts, lesquels sont regroupés en aires coutumières.

La coutume constitue le fondement du lien social kanak. L'Accord de Nouméa a reconnu le rôle important qu'elle joue pour les populations régies par les règles coutumières. Les instances coutumières sont revêtues de son autorité. **Le conseil du clan, partie intégrante**

du système social coutumier, règle les affaires intéressant les biens du clan. Le conseil de famille règle les affaires strictement familiales (dévolution successorale, adoption, mariage...).

Les décisions des autorités coutumières sont transcrites dans un acte coutumier, à la suite d'un palabre. Elles peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Conseil coutumier de l'aire concernée. Les officiers publics coutumiers, chargés de transcrire ces décisions en actes, depuis 2007, doivent aussi recevoir et conserver dans un registre les actes coutumiers, et en délivrer des copies ou des extraits si le détenteur de l'original a donné son accord. Ils peuvent exercer les fonctions d'huissier de justice dans les communes où aucun huissier n'a été institué.

En matière de statut civil, selon l'article 75 de la Constitution française, les citoyens qui ont un statut personnel le conservent tant qu'ils n'y ont pas renoncé. Pour les Kanak ce statut personnel est appelé statut civil coutumier kanak. Les Kanak qui ressortent de ce statut sont régis en matière civile par leurs coutumes (état civil, nom, prénom, filiation, successions, rupture du lien du mariage...). En cas de renonciation, ils passent alors sous statut civil de droit commun.

Deux états civils sont ainsi en vigueur en Nouvelle-Calédonie, un de droit commun et un de statut civil particulier. Institué par un arrêté du 21 juin 1934, le statut civil coutumier est régi par une délibération du 3 avril 1967, complétée par la loi organique du 19 mars 1999. Le statut civil est défini à la fois par les personnes auxquelles il s'applique et par les domaines qu'il recouvre.

La coutume kanak n'est pas figée. Elle évolue dans le temps et dans l'espace au rythme des idées et des mœurs, provoquant ainsi des changements en profondeur dans la société kanak, lesquels modifient les comportements des femmes et des hommes dans tous les aspects de leur vie. Les femmes, suivant cette évolution, vont accéder au monde du travail salarié, des études, de la formation professionnelle, de la politique, et sont ainsi amenées à gérer de nouveaux rôles venant s'ajouter à ceux qu'elles géraient déjà dans la sphère familiale traditionnelle. Cette évolution constitue une véritable force qui profite à toute la société kanak, mais qui entraîne parfois une certaine résistance des hommes car elle bouleverse les rapports et rôles des uns et des autres.

La parole coutumière est partagée entre les hommes et les femmes même si celle des hommes prédomine dans les espaces publics coutumiers (les hommes ne sont alors que des porte-parole de la parole coutumière partagée).

La femme, gardienne de la parole coutumière, assure la transmission des valeurs coutumières et la pérennité de la coutume car elle est chargée de l'éducation des enfants.

La parole coutumière partagée entre les hommes et les femmes traduit, selon la coutume, un équilibre, une égalité entre les hommes et les femmes dans le monde kanak.

Cet équilibre paraît menacé lorsque la coutume passe de la sphère traditionnelle (où prédominent rôles, fonctions et coopération) à la sphère moderne (où prédominent pouvoir et compétition). Ce qui explique la volonté des Kanak de maîtriser par une action concertée des hommes et des femmes les changements de leur société, et la ferme détermination des

femmes à exercer davantage d'influence dans les décisions coutumières qui les concernent ainsi que leurs enfants et leurs familles, et à contribuer de façon effective au développement notamment des terres coutumières. Elles estiment, à juste titre, que leur épanouissement conjugué avec celui des hommes est la clef de l'équilibre social de leur société et du pays tout entier.

6. Ratification de la CEDEF et moyens de mise en œuvre

En Nouvelle-Calédonie, la connaissance de la CEDEF se répand de plus en plus et fournit un cadre juridique permettant aux femmes de mieux s'approprier leurs droits. Les actions de sensibilisation et de formation menées au titre de la CEDEF, avec le concours de l'équipe régionale d'éducation en matière des droits de la personne de la CPS et du Centre d'accueil des femmes en détresse de Fidji, ont contribué à fournir aux femmes les connaissances et les outils nécessaires à leur autonomisation.

Ces diverses actions ont conduit également **des hommes à mieux connaître les instruments juridiques en faveur des droits des femmes** et à les prendre en compte dans l'exercice de leurs fonctions respectives au sein des institutions, des ONG et de la société civile.

L'Observatoire de la Condition Féminine, dont les missions principales sont de centraliser, produire et diffuser des données, des études et des recherches sur la situation des femmes en Nouvelle-Calédonie, de rendre des avis sur les projets de textes législatifs et réglementaires dont il est saisi par le président du gouvernement, d'émettre des recommandations et propositions de réforme visant l'amélioration des conditions de vie des femmes au membre du gouvernement chargé de la Condition féminine et d'accompagner les associations pour les droits des femmes bénéficiant du soutien du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, va se doter de stratégies et de moyens pour accélérer la mise en œuvre de la CEDEF.

Face à l'absence cruciale de statistiques de genre en Nouvelle-Calédonie, l'Observatoire a passé une convention avec l'Institut de la statistique et des études économiques (ISEE) afin de débiter un travail de collecte concernant les statistiques hommes/femmes. Cette initiative a permis **de réaliser un recueil sur les statistiques concernant les femmes de Nouvelle-Calédonie dans les domaines de la démographie, de la famille, de la santé, de l'éducation et de la formation, de la population active, du chômage, des ressources et de la société, et conduit à constituer une première base de données utile à la mise en œuvre de la CEDEF.**

Afin de rentabiliser davantage le travail de cet observatoire, **une restructuration de cet important outil est actuellement en cours.** Les missions et les objectifs de cet observatoire seront redéfinis de manière à viser une meilleure adéquation avec la mise en œuvre des instruments juridiques relatifs aux droits des femmes et à l'égalité des sexes.

À partir de 2006, des conférences et des ateliers de travail sur le processus des rapports CEDEF sont organisés par la CPS pour les trois pays francophones de la région du Pacifique

(Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis-et-Futuna). Ces événements ont eu lieu successivement en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie. D'autres pays de la région du Pacifique ayant présenté leurs rapports CEDEF à l'ONU tels que Fidji et le Vanuatu ont participé à ces travaux afin de partager leurs expériences. Ont également assisté à ces travaux deux expertes du Comité CEDEF de l'ONU, M^{me} Françoise Gaspard et M^{me} Pramila Patten, qui ont apporté des éclairages sur la convention et sur sa mise en œuvre ainsi que des informations sur le Comité CEDEF de l'ONU.

Par ailleurs, les conférences régionales des femmes du Pacifique tenues tous les trois ans incitent à accélérer les processus en faveur de l'application de la CEDEF dans les Etats et territoires du Pacifique. La Nouvelle-Calédonie, pays membre de la CPS, s'aligne sur ces recommandations et entreprend les dispositions nécessaires à la rédaction de son rapport CEDEF.

La mise en place du Comité CEDEF en 2008, recommandé lors d'une conférence régionale des pays francophones du Pacifique, va permettre de centrer le travail sur le processus des rapports CEDEF en vue de la rédaction du rapport CEDEF de la Nouvelle-Calédonie. Ce comité est composé de représentants de divers secteurs du gouvernement tels que la Santé, la Formation professionnelle, l'Enseignement, l'Economie, la Culture, la Citoyenneté, ainsi que de professionnels travaillant dans diverses administrations au niveau provincial. Des représentants de la société civile et d'organisations non gouvernementales font également partie de ce comité ainsi que des personnes-ressources ayant accepté de partager leurs connaissances et leurs expériences dans des domaines intéressant les femmes et le développement.

En 2009, le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie élabore un *Guide éducatif sur les droits des femmes et l'égalité entre les sexes*, tiré à 4 000 exemplaires en complément des guides réalisés par les provinces.

Par ailleurs, le travail en collaboration avec l'ISEE s'est accompagné **d'une formation sur les statistiques différenciées par sexe**, organisée par le département du développement humain et le département des statistiques de la CPS en 2010, à laquelle **ont participé des personnels du gouvernement, de l'ISEE, des services aux droits des femmes, des représentantes d'associations féminines et des personnes-ressources**. Suite à cette importante formation, le Comité CEDEF a organisé des réunions de travail afin de réaliser des tableaux d'indicateurs dans les domaines suivants : **éducation, criminalité et justice, violences faites aux femmes, population, famille, information et communication, santé, travail, emploi, formation, vie publique, prise de décision et gouvernance**, qui serviront à la rédaction du rapport CEDEF.

En 2009 et en 2010, plusieurs réunions téléphoniques se sont tenues entre les trois pays et territoires français d'Outre-mer sous l'égide de la Communauté du Pacifique (CPS) **afin d'harmoniser les procédures de rédaction et de transmission des rapports CEDEF à la France, Etat partie à la convention**.

Depuis 2006, les journées internationales de la femme, organisées par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, permettent à environ 600 femmes chaque année d'apporter leurs

réflexions et leurs propositions sur des thèmes en rapport avec la Plate-forme du Pacifique et la CEDEF, tels que la prise de décision, la violence à l'égard des femmes, la formation des femmes, le développement économique, les droits des femmes. Les résultats de ces travaux orientent les politiques institutionnelles pour mieux les adapter aux préoccupations, besoins et revendications des femmes calédoniennes.

Durant la période de 2006 à 2012, sur le terrain, les associations de femmes se sont multipliées dans des domaines variés tels que la violence à l'égard des femmes, les droits des femmes, la création de petites entreprises, les petits marchés et l'environnement tant en milieu citadin que rural. Les associations de femmes d'églises et de tribus dans le milieu kanak qui existent depuis fort longtemps sont de véritables viviers du leadership exercé par les femmes qui apportent leur vision, leurs compétences et leur savoir-faire au service de leur société.

En 2011, le Conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie se dote d'une commission de la femme qui s'autosaisit d'une étude relative à la gouvernance des femmes calédoniennes. Un premier rapport d'étape relatif à l'exercice du pouvoir décisionnel des femmes des points de vue politique, institutionnel et administratif a été présenté en juin 2012, tandis qu'un deuxième rapport d'étape portant sur l'exercice du pouvoir décisionnel des femmes dans le monde socio-économique a été rendu en mai 2013. Un troisième rapport est attendu en 2014 sur l'exercice du pouvoir décisionnel des femmes au sein de la famille. Le CES souhaite être davantage saisi par les institutions sur des questions concernant les femmes et le développement. Des actions de communication sont entreprises dans ce sens par le CES.

En 2013, c'est le Congrès de la Nouvelle-Calédonie qui crée la commission des droits de la femme et de la famille, à la demande des femmes élues.

Trois thématiques – « femmes et violence, femmes et travail et femmes et famille » – retiennent l'attention de cette commission. Des textes seront proposés à l'étude dans ces trois domaines qui déboucheront sur des propositions, lesquelles seront transmises au gouvernement qui sera chargé de préparer les projets de textes correspondants. Ces textes seront ensuite examinés par la commission des droits de la femme et de la famille dans le cadre de la refonte du règlement intérieur du Congrès de la Nouvelle-Calédonie, puis adoptés en séance publique. Cette initiative peut être considérée comme un grand pas vers les objectifs d'égalité entre les sexes recherchés en Nouvelle-Calédonie.

Ces femmes élues ont également débattu d'un plan pour l'égalité homme-femme sur le marché de l'emploi et au sein de l'entreprise. Enfin au cœur des discussions, elles ont insisté sur un enjeu de santé publique qui touche les femmes, à savoir la violence conjugale.

La Nouvelle-Calédonie continue de traduire ses engagements au titre de **la mise en œuvre de la Plate-forme du Pacifique 2005-2015** pour l'avancement des femmes. Ces engagements se concrétisent de mieux en mieux au niveau provincial et des associations féminines du pays ainsi qu'au Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. **Ils répondent aux recommandations de la 11^e Conférence régionale des femmes du Pacifique.**

Davantage de budgets sont destinés aux actions visant l'autonomisation des femmes dans tous les domaines du développement. Cela favorise la mise en œuvre de la CEDEF tant au niveau du gouvernement que des provinces.

7. Description des institutions gouvernementales et non gouvernementales qui favorisent et défendent les intérêts de la promotion de la femme

En Nouvelle-Calédonie, la condition féminine est prise en compte au sein des différentes institutions. La portée des actions des différents mécanismes institutionnels de promotion de la femme s'appuie sur la répartition des compétences issue de la loi organique du 19 mars 1999. Ainsi, selon l'organisation institutionnelle prévue par cette loi, c'est aux provinces que revient la compétence générale en matière de condition féminine.

Au niveau des institutions de promotion de la femme en Nouvelle-Calédonie, on peut noter :

- **Le secteur de la Condition féminine du gouvernement** chargé d'élaborer une politique en faveur de la condition féminine, visant à éliminer toute forme de discrimination à l'égard des femmes, à accroître les garanties d'égalité entre les hommes et les femmes dans les domaines économique, politique, professionnel, éducatif, social, sanitaire et culturel, et à s'assurer que les droits des femmes sont respectés et pris en compte ;
- **La direction de la Condition féminine du gouvernement** qui met en œuvre la politique décidée par le secteur de la condition féminine à travers des plans d'actions et en coordination avec les services provinciaux aux droits des femmes, les ONG et la société civile ;
- **Les trois services aux droits des femmes situés dans les provinces Sud, Nord et Iles** qui définissent leurs politiques en matière de condition féminine et les mettent en œuvre sur le terrain en collaboration avec les associations de femmes des milieux citadin, rural et tribal et des partenaires du développement. Ce qui est décidé au niveau du gouvernement n'a pas nécessairement d'impact sur les politiques des provinces qui ont compétence pour déterminer leurs actions sur leur territoire;
- **La commission des droits de la femme et de la famille du Congrès de la Nouvelle-Calédonie**, créée en 2013, qui se saisira de problématiques spécifiques aux femmes et favorisera le vote des lois en faveur de l'émancipation des femmes ;
- **La commission de la femme au Conseil économique et social de la Nouvelle-Calédonie** qui peut être saisie par le gouvernement sur un projet de texte concernant les femmes ou s'autosaisir pour réaliser des études et émettre des propositions et des vœux.

On relève bien sûr l'existence de **l'Observatoire de la Condition Féminine**, structure gouvernementale qui axe son action en faveur de l'émancipation des femmes et de l'égalité entre les sexes.

À côté de ces structures, **de nombreuses associations** sont créées et dirigées par des femmes. Elles ont pour objectifs de permettre à celles-ci de réfléchir et de trouver des solutions aux nombreux problèmes que rencontrent la société calédonienne et les femmes en particulier dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la vie de famille, de l'activité professionnelle et des droits des femmes. **Ces associations mènent des actions tant en milieu urbain que rural et tribal.** Certaines associations agissent sous l'égide des églises comme de la société laïque.

Le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie travaille en étroite collaboration avec ces associations de femmes, notamment lors des journées internationales de la femme et des journées sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes où des ateliers favorisent la réflexion sur des sujets concernant la vie des femmes en lien avec les recommandations du programme d'action mondial de Beijing et de la Plate-forme d'action des femmes du Pacifique. Ce partenariat incontournable favorise également le travail autour de la CEDEF.

Seconde partie : Examen en fonction des articles spécifiques de la convention

1. Politiques et lois visant à mettre fin à la discrimination et à assurer l'épanouissement et la promotion de la femme (articles 1 à 3)

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

Le Parlement français, réuni en congrès à Versailles le 28 juin 1999, modifie deux articles de la Constitution. Il ajoute à l'article 3 : « *La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives* », et à l'article 4 concernant les partis politiques : « *Ils contribuent à la mise en œuvre du principe énoncé au dernier alinéa de l'article 3 dans les conditions déterminées par la loi* ».

Les 18 critères de discrimination sanctionnés par la loi sont : l'origine, **le sexe**, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, **l'orientation sexuelle**, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée (Source : article 225-1 du Code pénal français). Les pratiques discriminatoires sur l'un de ces motifs sont passibles de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

Le principe de la spécificité législative de la Nouvelle-Calédonie fait qu'elle vote ses propres lois dans ses domaines de compétence et applique dans d'autres domaines des lois nationales.

Ce principe de spécialité législative induit que l'applicabilité des textes législatifs ou réglementaires adoptés en France, dans les matières appartenant à la compétence de l'Etat est subordonnée à l'adoption d'une disposition expresse d'extension, sans quoi le texte n'est pas applicable en Nouvelle-Calédonie ; il y a des exemples où certaines dispositions n'ont pas été étendues à la Nouvelle-Calédonie et qui peuvent porter préjudices aux femmes calédoniennes (exemple de certaines dispositions de la loi de 2010 relatives aux violences faites aux femmes). Il revient alors au Congrès d'adopter les résolutions demandant que soient complétées ou modifiées des dispositions législatives ou réglementaires.

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

- **La parité** : la loi sur la parité du 6 juin 2000 est une loi française tendant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Cette loi est applicable en Nouvelle-Calédonie.

L'accès au travail : loi française du 16 novembre 2001. « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son sexe. »

Les discriminations et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : loi du pays (Nouvelle-Calédonie) n° 2008-2 du 13 février 2008 relative au Code du travail de Nouvelle Calédonie : articles Lp 112-1, Lp 112-2, Lp 112-3, Lp 113-1. Dans l'offre d'emploi, l'embauche et dans la relation de travail, il est interdit de prendre en considération l'origine, le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, l'appartenance ou la non appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, l'opinion politique, l'activité syndical, le handicap et les convictions religieuses. Il en va de même en cas de sanction ou de licenciement d'un salarié (article Lp 112-1 du Code du Travail de la Nouvelle-Calédonie).

- **La maternité, l'adoption et l'éducation des enfants** : loi du pays (Nouvelle-Calédonie) n° 2008-2 du 13 février 2008 relative au Code du travail de Nouvelle Calédonie : article Lp 126-1 à article Lp 126-32.

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci (article Lp 126-8 du Code du Travail de la Nouvelle-Calédonie). Cette période de congé s'étend en cas de grossesses multiples et à partir du troisième enfant, elle est de vingt-deux semaines (article Lp 126-9). La salariée peut bénéficier de dispositions particulières en cas de pathologie résultant de la grossesse ou de l'accouchement ou en d'hospitalisation de son enfant (articles Lp 126-12, Lp 126-13).

Concernant l'adoption d'un enfant, la salariée a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de dix semaines au plus à compter de la date d'arrivée de l'enfant au foyer. Le congé d'adoption varie selon qu'il s'agisse d'adoptions multiples ou lorsque l'adoption a pour effet de porter à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le ménage assume la charge (article Lp 126-14).

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à mi-temps pour tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois (article Lp 126-21).

- **L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes** : loi du pays (Nouvelle-Calédonie) n° 2008-2 du 13 février 2008 relative au Code du travail de Nouvelle-Calédonie : article Lp 141-1 à article Lp 141-9. Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes (article Lp 141-1).

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe (article Lp 141-4).

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes (article Lp 141-5).

En cas de litige relatif à l'application de l'égalité salariale, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier l'inégalité de rémunération invoquée (article Lp 141-7).
- **Les allocations et prestations familiales** : loi française du 23 décembre 2000. « Une allocation de présence parentale est attribuée à la personne qui interrompt ou réduit son activité professionnelle lorsque l'enfant dont elle assume la charge est atteint d'une maladie ou d'un handicap grave ou est victime d'un accident grave nécessitant une présence soutenue ou des soins contraignants pendant une durée prévisible minimale fixée par décret qui peut varier selon les pathologies. »
- **L'IVG médicamenteuse** : la délibération n° 185 a été adoptée le 9 janvier 2012 par le Congrès. La nouveauté est la possibilité de réaliser désormais les IVG médicamenteuses en centre provincial de santé (jusqu'à présent les IVG ne pouvaient avoir lieu que dans les établissements d'hospitalisation publics et privés). La délibération prévoit les conditions imposées aux médecins provinciaux pour pouvoir pratiquer l'IVG médicamenteuse : en l'absence de diplôme en échographie, ils doivent valider une formation spécifique, organisée par le réseau de périnatalité « Naître en Nouvelle-Calédonie ».
- **Le harcèlement sexuel et moral au travail** : loi française du 6 août 2012 et loi du pays (Nouvelle-Calédonie) du 17 octobre 2011 concernant la prise en compte par les pouvoirs publics de la qualité des relations de travail ainsi que de l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail dans le secteur privé. Néanmoins, ce dispositif normatif reste incomplet puisque les fonctions publiques en sont exclues.
- **Les violences à l'égard des femmes** : loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, votée en France. Cette loi applicable en Nouvelle-Calédonie permet au juge de mettre en place des mesures d'urgence pour l'éviction du conjoint violent du domicile sans attendre la décision de la victime sur le dépôt d'une plainte.

Un projet de loi sur **la dévolution successorale** (droit coutumier kanak) est en phase de finalisation. Ce projet de loi prévoit de rendre l'épouse bénéficiaire de la succession des

biens du couple se situant en terres coutumières et en dehors des terres coutumières, ce qui n'est pas le cas actuellement puisque les bénéficiaires en sont les membres de la famille et du clan du mari.

Des projets de lois visant l'égalité entre les sexes dans des domaines précis devront être étudiés par le secteur de la Condition féminine du gouvernement.

2. Mesures temporaires (actions affirmatives) en vue d'accélérer l'égalité entre hommes et femmes (article 4)

- 1. L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes ; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.*
- 2. L'adoption par les Etats parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente convention, qui visent à protéger la maternité, n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.*

La discrimination fondée sur le sexe concerne généralement les femmes qui sont moins rémunérées que les hommes, évoluent de manière moins significative au sein d'une entreprise, ou bien qui accèdent plus difficilement à des postes à responsabilités. Elles peuvent également être victimes de harcèlement de la part d'un supérieur au travail.

La Nouvelle-Calédonie bénéficie des lois françaises sur les quotas en politique (loi sur la parité) et de la loi du pays concernant les quotas pour l'emploi des personnes handicapées.

En France, une nouveauté en matière d'égalité professionnelle : la loi du 27 janvier 2011. Cette dernière vise à promouvoir la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises de plus de 500 salariés réalisant plus de 50 millions d'euros de chiffre d'affaires. Les entreprises concernées devront compter 20 % de femmes dans leurs conseils d'administration en 2014, et 40 % en 2017. **Cette nouvelle loi n'est pas encore applicable en Nouvelle-Calédonie.**

Il n'existe pas de mesures temporaires spéciales visant l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes en Nouvelle-Calédonie conformément à la CEDEF.

3. Rôles des sexes et stéréotypes (article 5)

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour :

a) modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes ;

b) faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

En Nouvelle-Calédonie, comme dans toutes les sociétés de type patriarcal, les stéréotypes hommes-femmes sont présents et persistants. Ces stéréotypes existent dans toutes les communautés. La division sexuée du travail dès l'enfance façonne les stéréotypes qui imprègnent la famille et l'ensemble de la société. De manière générale, la fille exécute les travaux traditionnellement dévolus à la mère (cuisine, lessive, entretien de la maison, soins des enfants, travaux des champs), tandis que le garçon travaille aux côtés de son père et participe aux tâches masculines (travaux d'entretien des biens matériels, travail des champs, de la pêche, de la chasse, d'élevage, de la construction de maisons, de cases, de la mécanique, électricité etc...). Traditionnellement, les femmes organisent et gèrent la sphère privée (le foyer, la famille) alors que la sphère publique est réservée aux hommes.

Il est connu et vérifié que les stéréotypes sexistes influent plus tard sur le choix des études et des métiers des hommes et des femmes. La situation en Nouvelle-Calédonie le confirme, „ S'ensuivent les discriminations habituelles : femmes trop rares aux postes de responsabilité, peu de femmes dans les instances décisionnelles, pratiquement pas de femmes dans les instances dirigeantes des partis politiques, surabondance de femmes dans les métiers sociaux et d'éducation, peu de femmes dans les métiers considérés comme masculins (mines, électrotechnique, BTP, maintenance industrielle etc...). Il convient cependant de mentionner le travail de réflexion qui se développe auprès des acteurs de la formation professionnelle sur les stéréotypes de genre.

La lutte contre les stéréotypes hommes-femmes dans la société devrait constituer une priorité afin de parvenir à éliminer les discriminations de tous genres faites aux femmes. Cette lutte doit prendre sa source dans la famille et à l'école dès la maternelle. Il s'agit de déconstruire les stéréotypes et d'instaurer une véritable culture de l'égalité dès le plus jeune âge dans l'éducation des filles et des garçons.

Les médias ont également un grand rôle à jouer dans cette déconstruction. En effet, trop souvent ils donnent une image négative et stéréotypée de la femme. Afin de valoriser l'image de la femme, **la sensibilisation et la formation du monde de la presse dans le sens de la prise en compte de la lutte contre les stéréotypes sexistes et les discriminations faites aux femmes sont fondamentales.** Il est question là de travailler au changement des mentalités et des comportements des hommes et des femmes. L'absence de politiques en

faveur de l'égalité des sexes dans les projets locaux impliquant les médias doit nécessairement être comblée.

Dans la société kanak, l'homme est le chef de famille mais la sphère familiale est le domaine de la femme. Elle prend toutes les décisions concernant les enfants, le bien-être de la famille, l'intendance, l'hygiène, les loisirs. La place de la femme est reconnue autant que celle de l'homme par la coutume. La femme mariée prend le statut social et coutumier de son époux. **Le respect est une valeur fondamentale de la coutume.** Partant de ce principe, la femme est respectée car elle tisse les liens de sang entre les clans. Elle est source de vie.

Il n'existe pratiquement plus de mariages arrangés ou forcés. À son mariage, la femme se voit attribuer sa position sociale dans la famille de son mari, une terre à cultiver et une maison à entretenir (cela est illustré par des symboles coutumiers et par des monnaies traditionnelles dans certaines régions). Toute atteinte à l'intégrité physique ou morale de la femme est généralement réglée par la famille. De nos jours, en cas de défaillance de la famille, les femmes peuvent, selon la nature des litiges, saisir les tribunaux de droit commun et la juridiction coutumière.

Les hommes comme les femmes subissent des sanctions coutumières en cas de violation des principes de la coutume. Autrefois, l'astiquage (coups de trique), peine la plus sévère dans l'échelle des peines coutumières, sanctionne les infractions coutumières les plus graves. Il est désormais interdit d'application, sous peine de poursuite, par le droit pénal. Il n'existe plus de sanctions punitives spécifiques aux femmes comme celles infligées en cas d'adultère, pratiquées autrefois dans certaines régions.

En raison de la souplesse de la coutume et de sa capacité d'adaptation, les hommes kanak ne s'opposent pas systématiquement aux prétentions des femmes mais souhaitent que le changement se fasse au rythme du temps coutumier pour préserver les fondamentaux de la coutume. Mais selon les femmes kanak seule une accélération du rythme du temps coutumier peut réguler ce changement et préserver ces fondamentaux.

Elles estiment donc nécessaire d'être présentes lors des discussions et des débats relatifs aux droits spécifiques les concernant aux côtés de leurs autorités coutumières. Certains sénateurs coutumiers défendent cette position, d'autres sont plus enclins à penser qu'elle risquerait de déstabiliser les fondements de la coutume et l'ordre social kanak si elle n'est pas maîtrisée.

De nos jours avec l'évolution des idées et des mœurs, la division des rôles n'est plus aussi exclusive. Les hommes et les femmes partagent de plus en plus les rôles domestiques et les femmes occupent davantage des professions jusque-là réservées aux hommes (ingénieurs des mines, maintenance/électricité, chauffeurs d'engins, chefs d'exploitation, professions libérales, chefs d'entreprises...). Cela concerne toutes les communautés vivant en Nouvelle-Calédonie.

La Direction de l'enseignement de la Nouvelle-Calédonie se dit prête à entamer des mesures pour la révision des manuels scolaires en vue de la déconstruction des stéréotypes hommes-femmes et d'assurer la culture de l'égalité des sexes à l'école. Un partenariat sera mis en

place entre cette direction et le secteur de la Condition féminine du gouvernement dès 2014.

De son côté, le Sénat coutumier entreprend depuis 2013 un travail sur le socle commun des valeurs kanak avec la participation des femmes. Ce travail permet de se pencher sur les stéréotypes hommes/femmes et de s'interroger sur leurs impacts quant à l'épanouissement de la femme dans les divers rôles qu'elle doit assumer tant sur le plan traditionnel, coutumier que moderne.

Des réunions et des rencontres avec des responsables coutumiers ont eu lieu en 2010 afin de recueillir leurs avis sur la présence des femmes au sein des institutions coutumières. Imaginer des procédures et des dispositifs dans ce sens fait partie de la réflexion menée par certaines autorités coutumières et les femmes.

Les services chargés de l'insertion et de la formation professionnelle sont déjà engagés dans la prise en compte du genre dans leurs programmes d'action.

4. Traite et prostitution des femmes (article 6)

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour réprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

En Nouvelle-Calédonie, il n'existe pas de trafic de femmes et d'exploitation de la prostitution connus, à l'image des grands pays. Cependant le phénomène de la prostitution est réel puisqu'une association de prostituées existe. Ces femmes sont régulièrement suivies par les services de la santé publique.

Depuis une dizaine d'années, la prostitution des jeunes femmes tend à s'intensifier avec la paupérisation et le relâchement des mœurs. C'est dans les quartiers défavorisés de la ville de Nouméa que cette forme de prostitution connaît une certaine croissance. Avec l'ouverture récente des deux grandes usines de nickel, une dans le Sud et une dans le Nord de la Nouvelle-Calédonie qui emploient des milliers de travailleurs, le phénomène de la prostitution a tendance à émerger selon certaines sources d'informations locales. L'insuffisance des revenus est un facteur qui favorisant la prostitution autour de ces grands projets miniers.

À ce jour, aucune étude n'a été réalisée dans ce domaine, d'où l'absence de statistiques qui permettraient de mesurer ce phénomène naissant et de le traiter de manière adéquate.

5. Vie politique et publique (article 7)

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

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

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

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

La participation des femmes en politique et dans tous les processus décisionnels est un des domaines prioritaires **du programme d'action mondial approuvé à Beijing en 1995.**

La Plate-forme d'action pour le Pacifique adoptée à Nouméa en 1994 place également à l'ordre de ses priorités la nécessité de soutenir les femmes désirant accéder à des postes de responsabilités et de promouvoir l'élection de femmes compétentes à des postes politiques et leur nomination à des postes de décision.

A. Principaux constats et progrès réalisés

I. Les femmes en politique

Grâce à la loi sur la parité, le nombre de femmes dans les instances politiques en Nouvelle-Calédonie a fortement progressé depuis 2004.

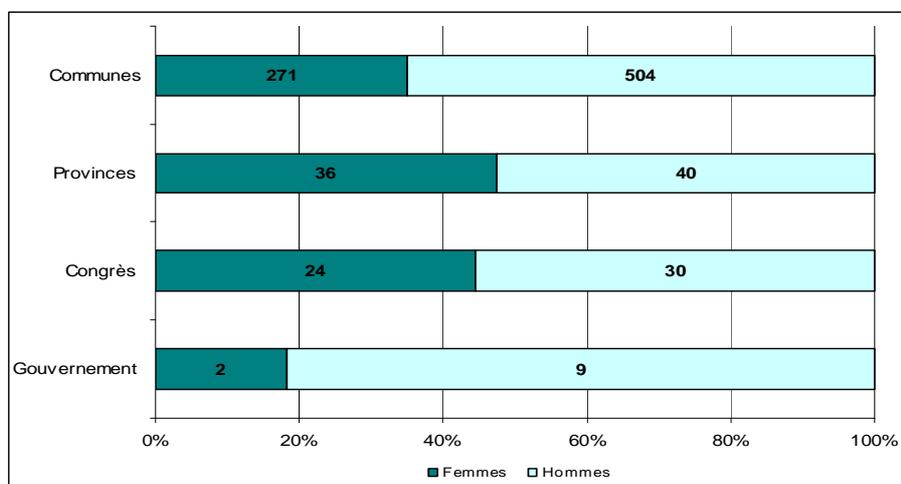
La loi sur la parité, votée en France le 6 juin 2000 et étendue à la Nouvelle-Calédonie, tend à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives. Cette loi répond aux exigences des articles 7 et 8 de la CEDEF. La loi impose aux partis politiques de présenter un nombre équivalent de femmes et d'hommes pour les scrutins de liste : élections municipales, régionales et européennes. Elle réduit également la dotation financière des partis qui ne présentent pas autant de candidates que de candidats aux élections au scrutin uninominal, soit les législatives et les cantonales.

C'est en 2004 que cette loi est appliquée pour la première fois en Nouvelle-Calédonie lors des élections communales.

Selon l'étude menée conjointement par la Communauté du Pacifique et le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en 2007, l'application de la loi sur la parité a eu pour effet une augmentation significative des femmes dans les institutions politiques notamment le Congrès et les assemblées de provinces. Cependant, cette loi ne s'applique pas au niveau du

gouvernement et les femmes y sont encore très minoritaires comme l'indiquent le schéma et le tableau ci-après.

Part des femmes dans les institutions en 2009



(Source ISEE)

Institutions	Total élus	Nombre de femmes	Part des femmes
Gouvernement (juin 2009)	11	2	18,2 %
Congrès (mai 2009)	54	24	44,4 %
Provinces (mai 2009)	76	36	47,4 %
Communes (2008)	775	271	35,0 %

En Nouvelle-Calédonie, aucun parti n'a été sanctionné comme en France pour ne pas avoir respecté les dispositions de la loi sur la parité.

Par ailleurs, en Nouvelle-Calédonie, une femme a été élue députée à l'Assemblée nationale de France pour la première fois en 2012 et la même année, une femme est a été portée à la présidence de la Province Sud. Ce qui constitue une véritable avancée en faveur de l'émancipation des femmes calédoniennes en politique et devrait motiver davantage les femmes à ambitionner de tels postes.

En 2012, la commission de la femme du Conseil Economique et Social de Nouvelle-Calédonie s'est par ailleurs autosaisi d'une étude relative à la gouvernance des femmes calédoniennes et a livré un premier rapport d'étape relatif à l'exercice du pouvoir décisionnel des femmes d'un point de vue politique, institutionnel et administratif.

S'agissant des femmes autochtones encore moins représentées que les femmes d'origine européenne en politique avant la loi sur la parité, elles investissent désormais la sphère politique, domaine jusque-là uniquement réservé aux hommes. Un parti politique

indépendantiste a créé une commission de la femme (Parti travailliste). Deux partis politiques sont présidés par des femmes (Front national et Rassemblement pour la Calédonie) sur une quinzaine de partis politiques existants en Nouvelle-Calédonie.

Il est à noter que les femmes sont de plus en plus nombreuses au niveau des cabinets politiques où elles assument des postes de chargées de mission et de collaboratrices. Elles exercent également ces professions au sein d'autres institutions comme le Congrès, le CES et le Sénat coutumier. Certaines femmes sont des chargées d'études rattachées aux exécutifs de ces institutions.

Sur les 33 communes que comptent la Nouvelle-Calédonie, **il y a 5 femmes maires.**

II. Femmes dans la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie et de l'Etat

Au haut-commissariat en 2012, les postes du secrétariat général sont très féminisés. Il existe la parité dans les postes au niveau du cabinet du haut-commissaire et une femme est conseillère diplomatique du haut-commissaire. Dans les subdivisions administratives, les trois commissaires délégués de la République sont des hommes. Une femme est secrétaire générale.

Au niveau de l'administration de la Nouvelle-Calédonie, les postes de secrétaires généraux sont occupés par des hommes. Le pourcentage des femmes occupant des postes de direction est de 14,3 %. En effet, sur 53 secrétaires généraux et postes de direction répartis dans 3 administrations, 10 femmes seulement sont directrices, soit 20 %, et environ 12 sont adjointes, représentant 20 %.

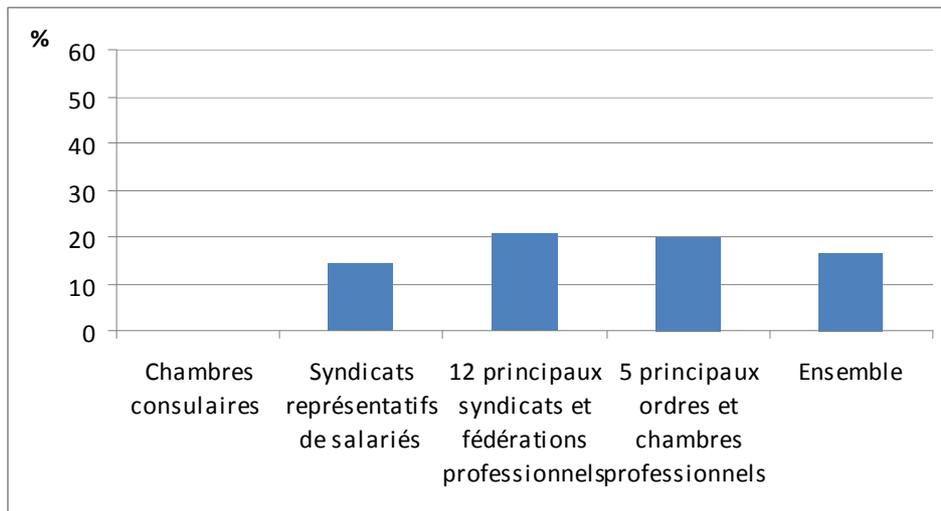
La part des femmes occupant un poste de cadre ou une profession intellectuelle supérieure est légèrement inférieure à celle des hommes : **9 % des femmes ayant un emploi occupent un poste de cadre, contre 11 % chez les hommes.**

Un nombre de plus en plus important de jeunes femmes diplômées concourent par la voie externe à des postes de catégorie A dans la fonction publique. Ce qui indique une ambition accrue des femmes à ces postes.

Il est à noter que le concours externe de mai 2013 pour le recrutement de 21 attachés d'administration du cadre d'administration générale de la Nouvelle-Calédonie a comporté une épreuve écrite d'admissibilité sur la rédaction d'une note sur les mesures à mettre en œuvre pour assurer l'égalité entre les hommes et les femmes à l'exemple de la Métropole.

III. Femmes et instances représentatives (syndicats de salariés – fédérations, ordres ou syndicats professionnels – chambres consulaires)

Les femmes sont faiblement représentées à la présidence des instances représentatives ainsi que le montre le schéma ci-dessous.



(Source ISEE)

Selon un sondage réalisé par le MEDEF auprès de 58 entreprises en 2012, 23 entreprises déclarent avoir 39,7 % de femmes dirigeantes d'entreprises, 28,1 % de femmes dans leur CA et 31,6 % de femmes aux postes de direction. À plus grande échelle, les écarts risquent de se creuser davantage.

Il est à noter que ce sont 2 femmes qui assument la présidence et la vice-présidence du Syndicat patronal de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME). Cette confédération regroupe 1 100 entreprises. Par ailleurs, une femme a été Secrétaire générale du Mouvement des entreprises de France en Nouvelle-Calédonie (MEDEF-NC) et la direction de cette fédération est assurée actuellement par une femme. 1 400 entreprises adhèrent à cette fédération, ce qui représente 40 000 salariés. Cependant, sur les 46 membres composant le comité de direction, 7 uniquement sont des femmes. L'absence des femmes dans cet espace décisionnel est dû au fait qu'elles ne se portent pas candidates en raison de la lourdeur des tâches professionnelles qu'elles doivent assumer seules.

Au niveau des syndicats, sur une dizaine de syndicats de travailleurs, **2 syndicats sont dirigés par des femmes** où de nombreuses femmes Kanak sont impliquées comme responsables de commissions ou de secteurs. Elles mènent des actions spécifiques en faveur de la prévention et de la défense des droits des femmes au travail. En Nouvelle-Calédonie, les femmes des diverses ethnies sont présentes dans tous les syndicats (travailleurs et patronaux). Certaines remplissent des fonctions importantes au sein de leur syndicat et d'autres sont plus en retrait soit volontairement soit parce que ce sont les hommes qui occupent généralement les postes à responsabilités.

La présence des femmes à des postes à responsabilité jusque-là occupés par des hommes révèle une certaine évolution des mentalités hommes/femmes et constitue une grande avancée en matière d'émancipation féminine. Si la place des femmes dans les instances dirigeantes a tendance à évoluer ces dernières années, **il manque cependant crûment de données statistiques.**

Selon ces deux syndicats patronaux, **le modèle de management des entreprises doit évoluer afin de mieux prendre en compte les rôles sociaux des femmes.** Ces modèles masculins du management des entreprises deviennent obsolètes du fait qu'ils ne répondent plus aux aspirations des femmes, à savoir de chercher à concilier leurs rôles familiaux et les exigences du monde professionnel. Cela constitue un réel frein à l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Dans les grandes sociétés, à l'usine Vale NC, **on compte 1 seule femme directrice des Ressources humaines dans l'équipe de direction et 15 hommes.** Le conseil d'administration de cette société est majoritairement composé d'hommes. Pendant la phase de construction de ce complexe industriel et minier, le chantier a figuré parmi les plus grands du monde, avec un pic de 8 000 personnes travaillant en Nouvelle-Calédonie et 15 000 dans le monde. À la Société minière du Sud Pacifique (SMSP), **les 7 directeurs sont des hommes.** À Koniambo Nickel SAS (KNS), **le conseil de direction ne comprend aucune femme (6 hommes)** et la direction opérationnelle composée d'un président et de 4 vice-présidents **ne comporte qu'une seule femme vice-présidente des Ressources humaines.**

Face à la sous-représentation des femmes dans les espaces de prise de décision, la loi Copé-Zimmerman du 27 janvier 2011, **non applicable en Nouvelle-Calédonie,** impose une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance des entreprises publiques ainsi que celles cotées en bourse. D'ici à 2016, la proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 %.

En Nouvelle-Calédonie, dans les entreprises de plus de 200 salariés, les femmes sont sous-représentées ou pas du tout représentées dans les conseils d'administration. **L'extension de cette loi à la Nouvelle-Calédonie serait véritablement bénéfique aux femmes qui constituent 45 % des salariés.**

Il est plus qu'urgent de renforcer l'influence et le rôle des femmes dans la prise de décision en vue d'orienter des priorités favorisant les droits des femmes et l'égalité des sexes.

Dans la société kanak, la prise de décision concernant le foyer, la famille (éducation des enfants, intendance, mariage, vie sociale) revient aux femmes tandis que les hommes prennent les décisions qui concernent les affaires foncières, la gestion des biens collectifs de la famille et du clan et la sécurité de la famille. Dans ces espaces de décision qui reviennent traditionnellement aux hommes, les femmes sont concertées au niveau tribal. Les hommes portent la parole au niveau des districts et des chefferies afin que les autorités compétentes prennent les décisions appropriées. Cependant, il conviendrait de s'assurer que les points de vue des femmes soient réellement pris en compte à tous les niveaux de décision.

B. Principaux obstacles rencontrés

Comme dans tous les pays du monde, il existe en Nouvelle-Calédonie des obstacles à la participation des femmes en politique. **Il s'agit d'obstacles politiques, socio-économiques, culturels et de freins idéologiques et psychologiques.**

Toujours selon l'étude de la CPS menée en 2007 dans les territoires français du Pacifique, parmi les nombreux facteurs qui ne facilitent pas l'entrée des femmes en politique, on peut citer :

- la dominance des modèles masculins dans les partis ;
- des associations de femmes encore peu engagées sur des enjeux politiques ;
- une perception pas toujours positive des femmes leaders ;
- la prévalence de stéréotypes culturels à l'égard des femmes ;
- une suprématie des hommes aux présidences des partis ;
- l'absence de soutien des partis (financier, matériel et humain) au travail politique des femmes ;
- l'absence de formation des femmes à la prise de décision ;
- l'absence de coordination entre les organisations féminines et de soutien de leur part
- l'absence d'attention portée par les médias au potentiel des femmes en politique et à leurs actions menées dans les divers domaines du développement et de la vie des femmes.

Par ailleurs, la présence limitée des femmes aux postes à responsabilité dans la fonction publique entraîne l'absence de prise en compte des besoins et priorités des femmes dans les politiques institutionnelles. Cela freine l'émancipation des femmes et constitue une entrave à la mise en œuvre de la CEDEF, ainsi que le manque de représentations des femmes dans les instances représentatives (syndicats de salariés – fédérations, ordres ou syndicats professionnels – chambres consulaires).

C. Principales mesures prises ou à prendre

Afin de permettre aux femmes de remplir efficacement leurs mandats politiques, le gouvernement a mis en place en 2013 **un programme de formation à la prise de décision**. Ces formations ont pour but de préparer les femmes aux futures échéances électorales. **Une première formation en vue des élections communales de 2014 s'est tenue en juin 2013 en collaboration avec l'Association des maires de Nouvelle-Calédonie**. D'autres formations suivront tout au long de l'année.

Par ailleurs, des ateliers de travail sur les femmes et la prise de décision ont été organisés par le gouvernement lors de la Journée internationale de la femme de 2012 afin de sensibiliser les femmes à cette question et prendre les mesures adéquates pour une plus grande représentation des femmes dans les espaces décisionnels.

Les femmes travaillant au sein des administrations publiques bénéficient autant que les hommes de formations administratives par le biais de l'Institut de formation à l'administration publique (IFAP) afin d'acquérir de nouvelles compétences pour leur travail ou de les renforcer en vue de se promouvoir à des postes supérieurs. Cet institut dispense des formations courtes, des formations longues et des formations sur commande. Des formations sont mises en place pour les élus, auxquelles les femmes participent bien. Les femmes ont également la possibilité de se présenter aux concours administratifs. Il n'existe pas de discrimination à l'accès et à la préparation de ces concours.

Participation aux organisations et associations non gouvernementales

Nombreuses sont les femmes calédoniennes, toutes ethnies confondues, investies dans diverses associations, qu'elles soient à caractère religieux, culturel, sportif, social.

En Nouvelle-Calédonie, les femmes entre 35 et 50 ans ont plus de facilité à rejoindre le monde associatif du fait que leurs enfants sont autonomes. Pour les jeunes femmes, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne leur donne pas beaucoup de temps à consacrer à la vie associative malgré leur souhait d'y contribuer. **Cependant, on constate le rajeunissement de certaines associations depuis quelques années.**

À titre d'exemple de l'implication des femmes dans les associations, 16 % des 44 ligues sportives de Nouvelle-Calédonie sont présidées par des femmes. Les associations caritatives sont majoritairement composées de femmes et dans les associations culturelles leur nombre augmente. Au sein de certaines églises, des ministères de la femme se sont créés pour donner l'opportunité aux femmes de s'exprimer sur des problématiques qui les concernent en dehors du domaine purement religieux et de mener des actions adéquates.

Les femmes kanak, culturellement portées vers le travail collectif, trouvent un grand intérêt à œuvrer dans le contexte associatif. Elles y trouvent un espace d'expression, d'échanges, de partage et d'action qui constitue un prolongement de leur vie communautaire hors de l'espace purement coutumier. C'est aussi en raison de la mutation de leur société sur des questions émergentes comme celle de leurs droits spécifiques, de la scolarité, de l'insertion sociale et professionnelle de leurs enfants, de la politique, de leur émancipation économique et autres préoccupations au quotidien, qu'elles sont actives dans les associations ou dans les syndicats. L'énorme charge de travail que les femmes kanak doivent assumer, compte tenu du cumul de leurs rôles domestiques, de leurs professions et de leurs devoirs coutumiers, ne constitue nullement un frein à leur engagement au sein des associations.

Si les femmes calédoniennes d'origine européenne, les femmes polynésiennes et les femmes kanak sont bien représentées au sein des associations, à l'inverse, les femmes des autres ethnies le sont moins. Ces femmes consacrent plus leur temps à la famille, à leurs activités professionnelles, sportives et religieuses et à leurs loisirs. Elles sont très actives au sein des associations de leurs communautés (vietnamienne, indonésienne, antillaise, japonaise,

réunionnaise, vanuataise, wallisienne et futunienne) où elles mènent des activités sociales, éducatives et culturelles.

Des femmes de toutes ethnies œuvrent dans des associations de handicapés. Ces associations travaillent au bien-être et à la sécurité des handicapés. Elles défendent les intérêts et les droits des femmes handicapées, les encouragent à se former et les aident dans leurs démarches pour leur insertion professionnelle. Les femmes handicapées participent à des conférences et forums à l'échelon régional. **Elles étaient présentes lors de la 11^e Conférence régionale des femmes du Pacifique de 2010 où un atelier de travail a traité les questions les concernant.**

En Nouvelle-Calédonie, il n'existe pas de mouvement féministe à l'exemple des pays européens. Il n'existe pas non plus de mouvements des droits des femmes comme dans certains pays du Pacifique. Il apparaît difficile pour les associations de femmes de se réunir autour de problématiques « universelles ». Selon les communautés, le combat des femmes ne se portent pas sur les mêmes objectifs, ce qui peut engendrer une division du mouvement des femmes

Les conseils des femmes à l'échelon provincial sont au nombre de trois et œuvrent en faveur des droits de la femme. Ces conseils peuvent être soutenus financièrement par les institutions provinciales et les collectivités qui leur accordent des subventions annuelles pour leurs programmes d'action. La recherche de fonds s'effectue aussi par leurs propres soins. Ces conseils mènent des actions ciblées en milieu rural et tribal, là où les besoins sont les plus significatifs, comme de la sensibilisation à la violence à l'égard des femmes, l'organisation de formations aux petits projets économiques, l'organisation de petits marchés de proximité, des expositions d'artisanat, l'organisation de conférences-débats sur des thèmes intéressant les femmes et le développement, l'orientation des femmes vers les points information et les points d'écoute et vers les associations traitant des violences à l'égard des femmes.

Il existe également **l'Union des femmes francophones d'Océanie (UFFO)**. Créée en 2011, l'UFFO regroupe des organisations de femmes de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie, du Vanuatu et de Wallis-et-Futuna. L'UFFO a pour objectif de renforcer les capacités des organisations de femmes à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes, à briser l'isolement des femmes francophones de l'Océanie et à soutenir une meilleure intégration régionale et internationale des problématiques de genre des pays et territoires francophones d'Océanie. En août 2013, les femmes de Nouvelle-Calédonie ont mis en place l'UFFO-NC afin de travailler sur leurs propres enjeux.

Au mois de juillet 2013, l'UFFO a organisé **une formation pour renforcer les capacités des femmes au leadership et définir le programme d'actions et l'avenir de l'Union**. L'objectif de cette formation était de renforcer le leadership des femmes membres de l'UFFO afin qu'elles puissent, d'une part jouer un rôle actif à tous les niveaux de la vie publique en participant pleinement aux prises de décisions d'ordre économique, social, culturel, politique et ce, en défendant l'égalité hommes-femmes et les intérêts spécifiques des femmes, et d'autre part développer le leadership chez d'autres femmes.

Les femmes francophones d'Océanie y soulignent l'urgence pour les trois prochaines années de développer de façon concrète les dispositions de la CEDEF à tous les niveaux et de renforcer le leadership des femmes, de rester vigilant sur les changements climatiques et

leurs conséquences pour les sociétés océaniques, de prendre en compte la santé des femmes et de lutter contre les violences encore trop nombreuses faites aux femmes. **Un des projets de l'UFFO est la rédaction du rapport parallèle CEDEF des ONG**

6. Représentation et participation internationale (article 8)

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

La Nouvelle-Calédonie n'étant pas un Etat, elle ne participe pas directement au niveau international. Cependant, elle participe à un certain nombre d'événements régionaux, et par le biais de la France, elle est invitée à participer à certaines conférences ou événements internationaux. Si les femmes calédoniennes n'ont pas d'obstacles légaux à y représenter leur pays, elles ne sont pas systématiquement conviées à ces événements internationaux. Aussi, les intérêts et les priorités des femmes calédoniennes ne sont-ils pas toujours pris en compte dans les processus de négociation et les ententes régionales.

7. Nationalité (article 9)

1. Les Etats parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité ; ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

2. Les Etats parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

Les Calédoniens ont la nationalité française. La nationalité française est essentiellement régie par les articles 17 à 33-2 du Code civil et par le décret n° 93-1362 du 30 décembre 1993 (JO du 31 décembre 1993), modifié par l'article R.321-30-1 du Code de l'organisation judiciaire (JO du 17 mars 1998 et JO du 27 novembre 2003), par la loi n° 2006-911 du 24 juillet 2006 et la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009. **Ces décrets et lois s'appliquent à la Nouvelle-Calédonie. Ils accordent les mêmes droits aux hommes et aux femmes.**

La nationalité française peut résulter : soit d'une attribution par filiation (« *jus sanguinis* ») ou par la naissance en France de parents nés en France (« *jus soli* »), soit d'une acquisition de plein droit (exemple : naissance et résidence en France), par déclaration (exemple : mariage avec un conjoint français) et par décret de naturalisation.

La perte de la nationalité française peut être la conséquence d'une décision de l'autorité publique, d'un acte volontaire, d'un non-usage prolongé ou d'une déchéance.

Sous certaines conditions, la réintégration dans la nationalité française est prévue par le Code civil.

La possession de la nationalité française par un enfant dépend non pas du fait qu'il soit né ou non en France mais de la situation de ses parents au regard de cette même nationalité. La femme a les mêmes droits que l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

Dans le cadre d'un mariage mixte (statut de droit commun et statut de droit coutumier kanak), les enfants prennent automatiquement le statut de droit commun soit par le père ou par la mère.

8. Education (article 10)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Nouvelle-Calédonie bénéficie d'une école gratuite et généralisée. Le taux d'alphabétisation des adultes dépasse les 96 % et le taux de scolarisation (tous niveaux confondus) avoisine les 89 %.

Selon les données des trois derniers recensements de la population de Nouvelle-Calédonie effectués par l'ISEE, en vingt ans le niveau d'éducation de la population calédonienne a fortement progressé.

A. Principaux constats et progrès réalisés

I. La formation initiale

Il n'existe pratiquement plus de freins culturels à l'éducation des jeunes filles. On est loin de l'époque où on favorisait la poursuite de l'école pour les garçons dans le but d'obtenir un emploi pour subvenir aux besoins de la famille, la fille restant au foyer pour aider les parents à élever les plus jeunes enfants et s'occuper des personnes malades ou âgées. **De nos jours, les familles de toutes cultures et de tous milieux confondus encouragent leurs filles à réussir leurs études et à les poursuivre en France ou dans d'autres pays (Australie, Nouvelle-Zélande, Canada notamment) quand cela s'avère nécessaire.** Par ailleurs, **les actions de sensibilisation relatives à l'émancipation des femmes réalisées par les associations féminines motivent les jeunes femmes à poursuivre le plus loin possible leur scolarité.** Cela se vérifie par une réussite satisfaisante des filles dans les études secondaires et universitaires.

Un système de bourses scolaires performant permet aux jeunes garçons comme aux jeunes filles de poursuivre une scolarité normale du primaire aux études supérieures. **Il n'y a pas de disparité dans l'attribution des bourses scolaires, les filles en bénéficient autant que les garçons du moment que les demandes correspondent aux critères exigés (lieux de résidence, revenus familiaux, choix des études...).**

Les filles ont accès aux mêmes programmes scolaires que les garçons et présentent les mêmes examens que les garçons à tous les niveaux de l'enseignement. **Les statistiques montrent que les filles réussissent mieux aux examens que les garçons de manière générale et notamment au baccalauréat.**

L'enseignement dans les zones rurales profite autant aux filles qu'aux garçons tant sur le plan de l'accès que de la qualité. Aucune discrimination n'est faite aux filles concernant l'entrée dans les internats en milieu urbain et rural. Ces structures accordent les mêmes conditions de vie et de travail aux filles qu'aux garçons.

Il n'existe aucune discrimination basée sur le sexe concernant l'accès aux services dans les établissements scolaires du secondaire. Les filles autant que les garçons bénéficient de consultations gratuites auprès des personnels de la santé scolaire (médecins, infirmiers, psychologues, assistantes sociales). Il existe un égal accès aux cantines, aux études du soir en internat et aux loisirs.

En Nouvelle-Calédonie, en 2012, les établissements scolaires du 1^{er} degré (public et privé) scolarisent **35 335 élèves dont 17 105 filles et 18 230 garçons**.

Dans le second degré, le nombre total de filles est de 10 999 et celui des garçons est de 22 442 pour un nombre total d'élèves de 33 441. **Le nombre de filles et de garçons scolarisés en Nouvelle-Calédonie est à peu près identique** avec l'âge obligatoire de la scolarité à 16 ans pour tous. Le nombre d'enseignants du premier et second degré est de 4 729 en 2009.

À ces chiffres s'ajoutent 3 498 étudiants : 2 598 à l'Université de la Nouvelle-Calédonie (UNC), 108 à l'Institut universitaire de formation des maîtres (IUFM) et 792 en classes supérieures des lycées (techniciens supérieurs, classes préparatoires, études comptables et financières).

En 2007, 1 119 étudiants poursuivent leurs études supérieures en France ou à l'étranger. Le nombre de filles poursuivant des études universitaires est supérieur à celui des garçons.

La population scolaire en 2012 dans les établissements publics et privés du premier degré, second degré et classes post-bac est d'environ 68 554 élèves (statistiques du Vice-Rectorat). Il convient d'ajouter à ce chiffre 806 élèves fréquentant des établissements scolaires privés hors-contrat avec les autorités de l'enseignement.

Le niveau de formation générale des Calédoniens augmente. En 1996, un Calédonien sur six âgé de plus de 15 ans a le baccalauréat ; c'est le cas d'un sur quatre en 2004 et presque d'un sur trois en 2009. Parmi les 20-39 ans, la part des diplômés de l'enseignement supérieur double entre 1996 et 2009.

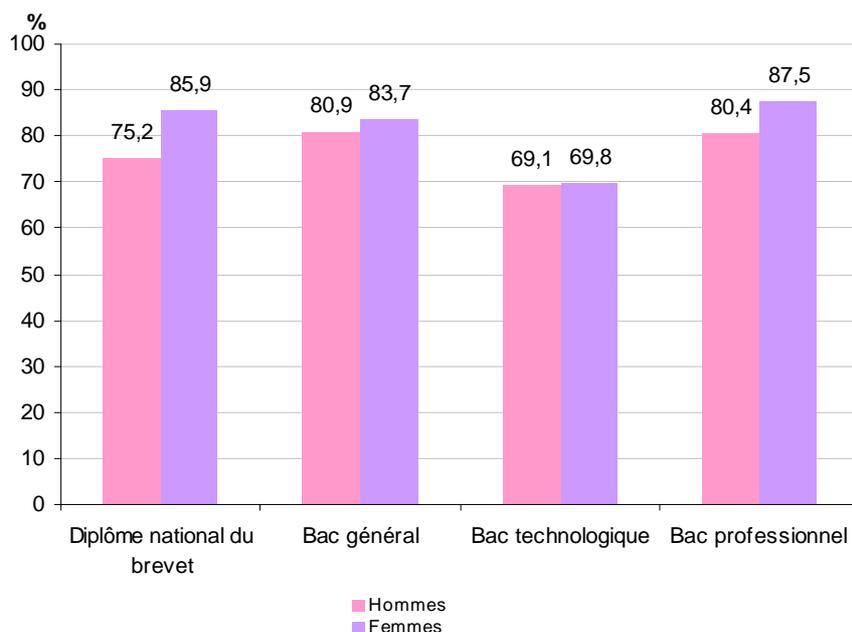
En 2008, 74 milliards de FCFP (621 millions d'euros) ont été dépensés par l'Etat et la Nouvelle-Calédonie pour l'éducation, soit 940 000 FCFP (7 900 euros) par élève, contre 57 milliards de FCFP (478 millions d'euros) en 2000.

Lors de la session 2012, 3 671 élèves étaient inscrits en terminale. Les données du Vice-Rectorat permettent d'apprécier un certain nombre d'indicateurs par genre.

Parmi les élèves inscrits en terminale, **les femmes sont majoritaires dans deux filières sur trois (bacs généraux et technologiques)**. On retrouve une surreprésentation des femmes avec une prédominance dans la série générale (660 femmes pour 432 hommes) et un équilibre proche dans la filière professionnelle (835 femmes pour 838 hommes).

À l'inscription, les lycéennes sont majoritaires dans seulement 19 spécialités sur 42 (avec une prédominance des spécialités lettres et tertiaires). Elles réussissent mieux que les hommes dans 31 spécialités sur 42 dont notamment les spécialités professionnelles techniques (maintenance, bâtiment...) lorsqu'elles y sont présentes.

Le taux de réussite au baccalauréat est plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes sauf dans la filière technologique puisqu'il est équivalent. Cet écart de réussite est le plus marqué dans la série professionnelle (12 points de différence).

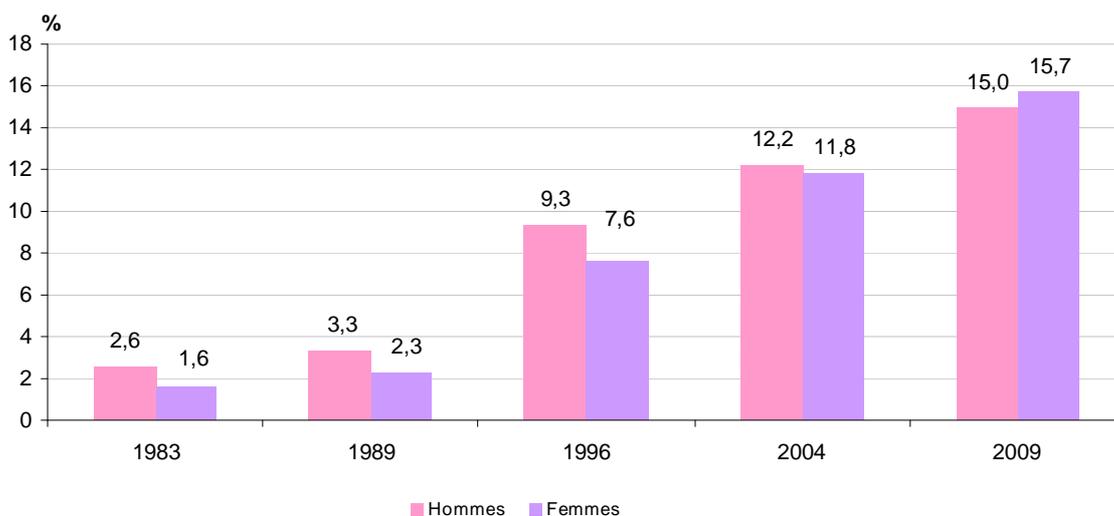


(Source Vice-Rectorat)

En 2012, 2 072 élèves de terminale ont participé à une étude menée par l'IDCNC en partenariat avec le Vice-Rectorat et l'Université de la Nouvelle-Calédonie. 1 177 femmes (57 %) ont pris part à cette étude. Interrogés sur le métier qu'ils souhaiteraient exercer plus tard, 68 % se sont exprimés (au moins un métier) ; cette proportion est équivalente quel que soit le genre.

Il apparaît que les secteurs de prédilection des femmes sont la comptabilité, l'enseignement, le secrétariat et la santé. L'enseignement et la santé présentent un intérêt commun à l'ensemble des jeunes. En plus de ces deux domaines professionnels, les jeunes hommes aspirent majoritairement à un emploi dans la maintenance ou la sécurité (privée et publique).

La part des bachelières ou diplômées de l'enseignement supérieur a augmenté de 16 points entre 1996 et 2009, contre 12 points pour les hommes (Cahiers du Larje *Laboratoire de recherches Juridique et Economique* n° 2011-2).



Parmi les 20-40 ans, la part des diplômés du baccalauréat ou de l'enseignement supérieur a doublé, passant de 21 % à 41 % en treize ans. **Cette augmentation profite aux femmes.**

En Nouvelle-Calédonie, il existe un lycée agricole. Des filles choisissent ces études qui sont généralement suivies par les garçons.

Il existe également deux classes prépas aux Grandes Ecoles (CPGE) : la Prépa scientifique et la Prépa ECT (filière économie/gestion). L'enseignement des CPGE dure 2 ans et demi et permet de poursuivre des études de haut niveau débouchant sur un diplôme de bac + 5. Au terme de ces deux années, les élèves se présentent aux concours de leur choix en fonction de leur filière d'origine. Les conditions d'études et de travail de ces étudiants sont optimisées. Ainsi, les étudiants de la CPGE ECT ont accès à des salles équipées de vidéoprojecteurs, téléviseurs, ordinateurs, autant d'outils au service de l'apprentissage. Une petite salle de réunion et de détente leur est réservée afin qu'ils puissent s'isoler, échanger, travailler. En 2012, le nombre de filles dans ces classes est de 35 et les garçons sont au nombre de 86.

La mise en place d'un juvénat il y a une vingtaine d'années permet de préparer des jeunes garçons et des jeunes filles au baccalauréat scientifique en internat. Cette préparation est très importante pour les filles qui généralement se destinent à des bacs littéraires ou ES. Les résultats au bac S sont très élevés (entre 80 % et 90 % de réussite) pour les élèves fréquentant cette structure. Les filles réussissent autant que les garçons.

D'autre part, **l'ouverture des internats d'excellence** en province Sud en 2011 est une mesure vers une meilleure réussite scolaire des élèves. **La Province Sud a mis en place cinq internats d'excellence.** Ce dispositif d'accompagnement vise à promouvoir l'égalité des chances pour les élèves et les étudiants d'origine modeste et à favoriser la mixité sociale. L'internat d'excellence propose un enseignement de qualité par une pédagogie innovante et un accompagnement personnalisé renforcé. Un grand nombre de filles bénéficie de ces dispositifs.

En 2012, les femmes poursuivant des études universitaires dans les licences et les masters ci-après sont plus diplômées que les hommes : Master ME (Métiers de l'enseignement) :

femmes 63 %, hommes 37 %; licences LLSH (Lettres, langues et sciences humaines) : femmes 69,3 %, hommes 30,7 % ; licences DEG (Droit, économie, gestion) : femmes 63,03 %, hommes 36,97 %. En revanche, les hommes sont plus diplômés dans les licences + DEUST Sciences et techniques et le Master LLSH.

Les femmes sont plus nombreuses à poursuivre les études à l'extérieur du pays après un master. Les hommes se dirigeant vers l'emploi.

À l'Université de la Nouvelle-Calédonie (UNC), les maîtres de conférences sont majoritairement des femmes. En revanche, ce sont les hommes qui sont majoritaires dans les postes de professeurs d'université. Une seule femme titulaire occupe ce poste. **On constate que plus on monte dans l'échelle des professions de haut niveau à l'UNC et moins on rencontre de femmes. Aucune femme n'a obtenu le poste de la présidence de cette université depuis sa création.**

Au niveau de la recherche universitaire, les sujets sur les femmes et le développement et les questions relatives à l'égalité des sexes sont encore peu exploités.

Il existe depuis 1984 une Association de femmes diplômées de l'université (AFDU). Cette association présidée par une femme calédonienne depuis plus de vingt ans aide les étudiantes en difficulté sociale, financière et morale afin de les encourager et de les sécuriser dans leur cursus universitaire. Cette association a également organisé plus d'une centaine de conférences sur des thèmes locaux en relation avec la culture, l'économie, l'éducation, les droits des femmes et la condition féminine.

Pour ce qui est de l'abandon des études, l'étude INSERM de 2008 réalisée auprès de 1 400 jeunes souligne que parmi les 53 % des jeunes enquêtés qui ne sont pas scolarisés, un sur cinq (21 %) a quitté l'école sans diplôme. **Il n'y a pas de différence significative entre les filles et les garçons sortis de l'école sans aucun diplôme. Parmi ces jeunes, 14 % des 20-24 ans n'ont pas de diplôme.**

II. Femmes et métiers de l'enseignement

Au niveau de la Direction de l'enseignement de la Nouvelle-Calédonie (DENC), **on note avec satisfaction le traitement égalitaire des enseignants dans l'évolution de leur carrière** (même grille d'avancement). Il n'existe pas de freins institutionnels à l'accès au concours de l'éducation pour les femmes ni à l'accès à la formation. Les femmes perçoivent les mêmes salaires que les hommes. Tout cet ensemble d'acquis répondent aux dispositions de la CEDEF.

Concernant les postes à responsabilité, la parité hommes/femmes est atteinte dans les directions primaires. Au niveau des conseillers pédagogiques du premier degré, il y a 5 femmes pour 6 hommes et sur 7 inspecteurs pédagogiques, 6 sont des hommes.

Une majorité d'hommes sont proviseurs des lycées alors que la parité existe au niveau des principaux de collèges. Les postes de cadres dans l'éducation sont occupés majoritairement par des hommes.

Concernant la formation des enseignants, les concours d'accès à l'Institut de formation des maîtres (IFM) sont ouverts à tous les candidats sans distinction de sexe. Cet institut est dirigé par une femme et le conseil d'administration est présidé par un membre du gouvernement femme. **D'un point de vue statistique, ce sont les femmes qui se dirigent plus vers les métiers de l'enseignement.** Cela correspond aux domaines d'études supplantés par les femmes.

L'Institut universitaire de formation des maîtres (IUFM) de l'Université de la Nouvelle-Calédonie propose un Master Métiers de l'enseignement qui a été conçu pour permettre la préparation des concours du second degré (CAPES) par les étudiants de l'UNC. **Les femmes représentent 63 % des effectifs.**

B. Principaux obstacles rencontrés

Ainsi que le montre le constat, il n'existe pas de véritables freins pour les filles dans le système d'enseignement en Nouvelle-Calédonie. Les obstacles culturels ont été levés depuis longtemps et les freins matériels et logistiques n'existent pratiquement plus. Cependant ce qui pourrait être assimilé à un obstacle, c'est l'orientation massive des filles vers des disciplines moins porteuses d'emploi et moins rémunérées, comme celles du social, de l'éducation, de la santé, du secrétariat, de la gestion ou des filières littéraires ou linguistiques. L'orientation vers les filières techniques et technologiques reste encore très limitée pour les filles, alors que les secteurs économiques porteurs du développement de la Nouvelle-Calédonie relèvent de ces filières.

S'il existe des grandes disparités, c'est au niveau ethnique qu'elles sont visibles parmi les diplômés. En 2009, 54,1 % des Européens ont le bac, contre 12,5 % des Kanak et 14,2 % des Wallisiens-et-Futuniens. **Dans l'enseignement supérieur, le constat est encore plus sévère : un jeune Européen sur deux est diplômé de l'enseignement supérieur, contre un sur vingt dans les communautés kanak ou wallisienne.** Ce sont donc les jeunes autochtones qui sont les moins diplômés dont une majorité de femmes. **Ces profonds déséquilibres portent atteinte à l'émancipation de ces femmes et ont des répercussions néfastes sur leur accès à l'emploi. Ce qui se vérifie au niveau statistique.**

L'échec scolaire des élèves autochtones et des Océaniens dans le système d'enseignement dispensé en Nouvelle-Calédonie n'a pas été véritablement évalué. Aucune étude officielle n'a été réalisée sur ce phénomène. Il serait pourtant opportun de connaître les facteurs responsables de cette situation afin de pouvoir trouver les leviers et les solutions adéquates pour y remédier.

Par ailleurs, en Nouvelle-Calédonie, aucune révision des livres scolaires n'a eu lieu afin de déterminer s'ils comportent des stéréotypes ou représentations néfastes à l'égalité des

sexes et à l'image des femmes. La DENC considère que cette action est à réaliser et qu'elle peut être menée conjointement avec la Direction de la Condition féminine de manière assez urgente. En effet, déconstruire les stéréotypes répandus dans la société doit être l'un des objectifs de l'institution scolaire et cela à tous les niveaux.

C. Principales mesures prises ou à prendre

- Des actions de soutien scolaire pour les élèves du primaire au secondaire dans tout le pays afin de renforcer leur niveau et parvenir à de meilleurs résultats scolaires ;
- Une augmentation du montant des bourses scolaires du primaire, du secondaire et des études supérieures sur les sept dernières années ;
- De nouvelles écoles, de nouveaux collèges, de nouveaux lycées construits ces dix dernières années dans les trois provinces ;
- Des rénovations de certains établissements scolaires du secondaire et de certains internats entreprises ;
- De nouvelles cantines scolaires construites et de nouveaux projets de construction de lycées dans le centre et dans le Sud de la Nouvelle-Calédonie.
- Depuis 2013, une chargée de mission est en poste au Vice-Rectorat et a en charge l'égalité des chances, intégrant l'égalité fille-garçon, supervisant ainsi les actions pouvant être menées au sein du comité d'éducation à la santé et la citoyenneté par des associations ou des intervenants extérieurs, sur ces questions d'égalité des genres

Toutes ces mesures bénéficient autant aux filles qu'aux garçons.

Une étude a été menée par l'IDCNC auprès d'un certain nombre d'élèves de terminale. L'objectif final de cette étude mise en place en 2008 est de dresser un portrait des lycéens calédoniens et d'anticiper les qualifications des futurs entrants sur le marché du travail.

Par ailleurs, chaque année, des jeunes filles titulaires du bac S obtiennent une bourse à vocation scientifique de l'Etat **pour poursuivre des études supérieures.**

La révision des manuels scolaires et le développement d'outils pédagogiques pour enseigner le genre à l'école sont des mesures à prendre. Dans le même esprit, **il serait utile d'intégrer aux programmes de formation des enseignants des modules sur le genre.**

Des programmes de sensibilisation au genre devraient être mis en place pour tous les personnels de l'éducation à tous les niveaux. **Il appartient aux autorités de l'éducation de faire en sorte de transmettre une culture de l'égalité entre les sexes à l'école de la maternelle au lycée.** Renforcer l'éducation au respect mutuel entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système scolaire doit constituer une des priorités. **Enfin lutter contre les stéréotypes à l'école doit être une mission de l'éducation.** Ces défis ne devraient pas peser lourd sur les budgets de l'éducation en Nouvelle-Calédonie. **Les associations de parents d'élèves devraient aussi pouvoir bénéficier de programmes de sensibilisation au genre** afin de leur permettre de prendre en compte les spécificités hommes-femmes dans leurs actions.

Des modules de formation au genre doivent nécessairement être mis en place dans les programmes de formation des maîtres afin de transmettre aux élèves les principes de l'égalité des sexes dès leur plus jeune âge.

9. Emploi (article 11)

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

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

b) le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi ;

c) le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente ;

d) le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail ;

e) le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ;

f) le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

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

a) d'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial ;

b) d'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux ;

c) d'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants ;

d) d'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif ;

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

A. Principaux constats et progrès réalisés

L'un des domaines les plus préoccupants en matière de discriminations envers les femmes en Nouvelle-Calédonie est celui de l'emploi et du travail.

En effet, la réalité montre que les filles réussissent mieux que les garçons dans les études. Elles sont plus diplômées, cependant elles ont plus de difficultés à trouver des emplois et sont très minoritaires dans les postes à responsabilité. Cette inadéquation est préjudiciable aux femmes et constitue un frein à leur émancipation.

Malgré un arsenal de lois, les femmes continuent de subir des inégalités de traitement souvent très subtiles dans ces domaines.

La loi organique n°99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie organise une répartition des compétences entre l'État et la NC. L'article 22 de la loi prévoit que :

« La NC est compétente dans les matières suivantes :

[...] 2) Droit du travail et droit syndical ; formation professionnelle, sans préjudice des actions des provinces dans ce domaine, et attribution de diplômes ce titre ; inspection du travail ;

[...] 4) Protection sociale, hygiène publique et santé, contrôle sanitaire aux frontiÈres.

L'article 99 ajoute que « les délibérations par lesquelles le Congrès adopte des dispositions portant sur les matières définies à l'alinéa suivant sont dénommées « lois du pays »

Ces dernières ont valeur législative et peuvent être soumises avant leur promulgation à un contrôle de constitutionnalité devant le Conseil constitutionnel.

« Les lois du pays interviennent dans les matières suivantes correspondant aux compétences exercées par la Nouvelle-Calédonie ou à compter de la date de leur transfert par application de la présente loi :

[...] 3) Principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et du droit de la sécurité sociale ;

4) règles relative à l'accès au travail des étrangers.

L'ensemble du droit du travail a été transféré à la compétence de la Nouvelle-Calédonie à compter du 1er janvier 2000. La loi organique a également prévu le maintien de l'application de l'ordonnance du 13 novembre 1985 fixant les principes directeurs du travail, tout en précisant que celle-ci peut être modifiée par le Congrès de Nouvelle-Calédonie

Dès lors, de nombreux textes de droit métropolitain comme de droit local trouvaient à s'appliquer aux relations de travail calédonienne renforçant les difficultés d'accessibilité aux droits et aux règles applicables.

Ce manque de lisibilité du droit du travail local a entraîné sa codification en Nouvelle-Calédonie, ce qui a abouti à la publication de la loi du pays n°2008-2 du 13 février 2008 pour la partie législative (publiée au Journal Officiel 27 février 2008) et de la délibération n°366 du 14 février 2008 pour la partie réglementaire (Journal Officiel 27 Février 2008). Le Code du travail de Nouvelle-Calédonie est entré en vigueur le 1er mai 2008 et se compose de sept livres :

- Livre 1 : Les relations individuelles de travail
- Livre 2 : Durée du travail et santé et sécurité au travail
- Livre 3 : Les relations collectives de travail
- Livre 4 : L'emploi
- Livre 5 : La formation professionnelle
- Livre 6 : Statuts particuliers
- Livre 7 : Contrôle de l'application de la législation du travail

Depuis, le Code du travail a été enrichi par un certain nombre de lois du pays qui tendent à mettre en avant l'élaboration d'un véritable droit local.

I. Les lois du pays du Code du travail

De nombreuses lois applicables en Nouvelle-Calédonie concernent l'égalité des sexes en matière de travail et d'emploi, les principales étant :

Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'article Lp (loi du pays) 112-1 du Code du travail de Nouvelle-Calédonie **énonce** que « dans l'offre d'emploi, l'embauche et dans la relation de travail, il est interdit de prendre en considération l'origine, le sexe, l'état de grossesse, la situation de famille, l'appartenance ou la non-appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, l'opinion politique, l'activité syndicale, le handicap ou les convictions religieuses. »

Le critère de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité sexuelle n'apparaît pas dans le Code du travail de Nouvelle-Calédonie (CTNC)

Les articles Lp 112-2 et suivant du Code de travail de Nouvelle-Calédonie viennent apporter des précisions :

- des mesures temporaires peuvent être prises pour la promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes et afin de remédier aux inégalités de genre existantes. (Art Lp 112-2 du CTNC)
- L'interdiction de toute discrimination entre les femmes et les hommes en application des dispositions de l'article Lp. 112-1 s'applique sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, la liste de « ces emplois réservés » étant fixée par délibération du congrès. (Art Lp 112-2 du CTNC)

- tout licenciement prononcé suite à une action en justice relative à l'égalité professionnelle est nul (Art Lp 112-3 du CTNC)
- les relations professionnelles doivent être respectueuses et non violentes, l'employeur doit en être le garant (Art Lp 113-1 et 113-2 du CTNC), notamment par l'élaboration d' un programme d'action prévoyant des mesures de sensibilisation, de formation et d'amélioration de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Harcèlement moral et sexuel au travail

Code du travail de Nouvelle-Calédonie :

En vertu de l'article Lp 114-2 du CTNC, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements **de harcèlement moral**. La médiation en cas de harcèlement moral est prévue et aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné sur de tels actes ou les avoir relatés.

Le harcèlement sexuel est interdit et réprimé par le CTNC par les articles Lp 115-1 et suivant du CTNC

Le CES, depuis 2002, a alerté le législateur calédonien sur la problématique du harcèlement et a exprimé le souhait de voir étendue à la Nouvelle-Calédonie les dispositions métropolitaines. **La loi de pays du 17 octobre 2011 le permet et vient acter l'interdiction du harcèlement moral et sexuel au travail**. Néanmoins, ce dispositif normatif reste incomplet puisque les fonctions publiques en sont exclues.

Aujourd'hui, le CES est saisi pour avis d'une proposition de loi du pays relative à l'interdiction du harcèlement moral et sexuel dans les relations de travail dans le secteur public venant combler ce vide juridique.

Dispositions pénales :

La loi française du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel étendue à la Nouvelle-Calédonie a pour objectif principal de rétablir dans le Code pénal l'incrimination de harcèlement sexuel prévue par l'article 222-33 de ce code, qui avait été abrogée par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2012-240 QPC du 4 mai 2012 en raison de l'imprécision de sa rédaction qui résultait de la loi du 17 janvier 2002, et de tirer toutes les conséquences législatives de ce rétablissement.

Elle modifie à cette fin plusieurs codes et lois, dont le Code pénal, le Code de procédure pénale et le Code du travail ainsi que la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Les nouvelles dispositions donnent une définition plus précise mais également plus large que par le passé du délit de harcèlement sexuel, afin de recouvrir l'ensemble des situations dans

lesquelles des personnes peuvent faire l'objet de ce type d'agissements, qui portent atteinte de façon inadmissible à la dignité de la personne humaine, **et dont les femmes sont le plus souvent les victimes.**

Elles aggravent les peines maximales encourues, afin que celles-ci soient à la hauteur de la gravité de ces faits et en cohérence avec celles prévues pour les autres infractions sexuelles, et elles prévoient également une répression spécifique et élargie des discriminations qui peuvent être commises à l'encontre des victimes de harcèlement sexuel.

Selon la Direction du travail et de l'emploi de Nouvelle-Calédonie, aucun cas de harcèlement sexuel n'a été signalé à l'Inspection du travail et seulement quelques cas de harcèlement moral en entreprises ont été portés à leur connaissance. C'est également ce qu'affirment les syndicats de patronat.

Face à ces constats, il serait intéressant de savoir si cette situation ne relèverait pas de cas de harcèlement non signalés par les victimes par crainte de perdre leur emploi, notamment dans les petites entreprises où il n'existe pas de syndicats. **L'absence de politiques sur le harcèlement moral et sexuel dans les entreprises en Nouvelle-Calédonie pourrait en être également une des raisons.**

Par ailleurs, le manque de statistiques concernant le harcèlement moral et sexuel en Nouvelle-Calédonie est préjudiciable.

Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

L'article Lp 141-1 du CTNC indique que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

La loi précise également que les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes **(Lp 141-5 du CTNC).**

Protection de la grossesse, de la maternité et adoption

Comme le dispose l'article Lp 126-1 du CNTC, l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail au cours d'une période d'essai ou, sous réserve d'une affectation temporaire réalisée dans le cadre des dispositions de l'article 126-3, pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix

semaines après la date de celui-ci (**Lp 126-8 du CTNC**). La loi prévoit des prolongements de congés de maternité lorsque le nombre d'enfants est supérieur à deux enfants ou lorsqu'intervient un état pathologique de la grossesse ou l'hospitalisation du nouveau-né (**Lp 126-9 du CTNC, Lp 126-12 et suivant du CTNC**).

Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour pendant son travail. La salariée peut allaiter son enfant dans l'établissement. Tout employeur occupant plus de cent salariés peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité, des locaux dédiés à l'allaitement (**Lp 126-19 du CTNC**).

Selon des sources officielles, malgré les lois existantes en matière de protection de la grossesse, les femmes enceintes subissent des pressions et des discriminations de la part des employeurs. Les femmes ne sont pas toujours bien informées sur leurs droits et de ce fait n'ont pas recours aux procédures légales.

II. La formation professionnelle

Selon le Code du travail de Nouvelle-Calédonie, la formation professionnelle permanente en Nouvelle-Calédonie s'inscrit dans le cadre du principe de l'obligation nationale d'éducation permanente. La formation professionnelle comporte une formation initiale et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinée aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent. Ces formations ultérieures constituent la formation professionnelle continue.

Les lois concernant la formation professionnelle continue et l'apprentissage concernent autant les hommes que les femmes.

Les discriminations faites aux femmes dans le domaine de la formation sont un obstacle majeur à l'égalité des chances des femmes de contribuer pleinement et efficacement au développement.

En Nouvelle-Calédonie, environ 2 500 personnes entrent, en moyenne, chaque année en formation professionnelle continue (1 600 en FPC et 900 en apprentissage). Depuis 2006, la part des femmes est en constante progression au sein de ce type de formation (dispositifs de FPC et d'apprentissage confondus). **Entre 2006 et 2015, elle est ainsi passée de 32 % à 45 % des effectifs inscrits.**

La mise en relation du nombre de demandeuses d'emploi avec le nombre de femmes entrées en formation professionnelle en 2011 aboutit à un ratio de 31 % (ce rapport n'était que de 18 % en 2006).

Les demandes en FPC ont augmenté de 21,9 % en 2008 et 2009. **Les demandes féminines ont augmenté plus rapidement (+ 28,9 %) que les demandes masculines (+ 16,9 %)** même si la part des femmes demeure encore plus faible que celles des hommes dans les demandes recueillies. En 2012, 2 400 stagiaires sont en formation, dont 400 hors du pays au sein des programmes mobilité.

Le budget de la formation professionnelle présente une augmentation de 80 % sur les cinq dernières années. Il est actuellement de 4,2 milliards de francs CFP (environ 450 millions d'euros) par an.

La hausse régulière de la part des femmes au sein des actifs occupés et dans les effectifs de la formation professionnelle continue depuis 2006 ne doit cependant pas masquer des inégalités persistantes. Si les volumes globaux laissent entrevoir que les écarts tendent à se réduire, il n'en reste pas moins que les femmes bénéficient moins de la formation professionnelle que les hommes.

Entre 2006 et 2011, une moyenne de 872 personnes entrent chaque année diplômées sur le marché du travail (223 pour les apprentis et 649 pour les candidats sortis des formations de la FPC). 38 % des diplômés sortant de formation sont des femmes. Selon les responsables des syndicats du patronat (MEDEF-NC, UPA – Union professionnelle artisanale –, CGPME), la formation professionnelle doit être mieux adaptée au tissu économique calédonien, situation que reconnaît le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui cherche des solutions avec les partenaires sociaux et les entreprises pour y remédier.

Le taux moyen de réussite à l'issue d'une formation qualifiante entre 2007 et 2011 chez les hommes est de 73,7 %, alors que celui des femmes est de 74,9 %.

En Nouvelle-Calédonie, quel que soit le dispositif de formation professionnelle (FPC ou apprentissage), **les femmes s'orientent massivement vers les secteurs liés aux services à la personne, à la santé et au tourisme.** Largement majoritaires à plus de 75 % dans ces secteurs, **les femmes deviennent, en revanche, minoritaires dans les spécialités liées à la mine, au BTP, aux industries diverses et aux métiers de la mer.** Le rapport du gouvernement sur genre, formation, emploi – « L'accès des femmes aux métiers porteurs » – confirme cet état de fait, les hommes représentant 76,6 % des salariés dans le secteur mine-métallurgie et 90,9 % dans le BTP. **Cependant, avec l'essor des mines, les femmes sont de plus en plus intégrées dans ce secteur. Elles sont formées à devenir chauffeurs d'engins, mécaniciens, électriciens, chefs d'exploitation et chefs de mine.** Le Centre de formation aux techniques de la mine et des carrières de la Société Le Nickel se félicite de ses effectifs féminins qui représentent 25 à 30 % des stagiaires.

Du côté des entreprises, les salariés formés par leurs employeurs sont majoritairement des hommes. Les femmes ne représentent que 41 % des salariés formés en 2011.

Dans les provinces, les centres de formation essaient de diversifier les formations pour répondre au mieux aux attentes des femmes, mais ces structures accueillent toujours plus d'hommes à l'heure actuelle car les formations sont plutôt axées sur le domaine technique. **Bien que des changements de mentalités s'opèrent par rapport aux nouveaux rôles des**

femmes dans la société et dans le développement, l'accès à la formation des femmes reste encore difficile, notamment pour les femmes vivant en milieu rural et tribal.

Cependant, certaines femmes de plus de 40 ans issues de ces milieux ayant été amenées à quitter l'école – voire obligées – pour le mariage, la maternité ou pour s'occuper des malades dans leur famille, se tournent vers la formation professionnelle pour acquérir des qualifications appropriées. Ces pratiques tendent à disparaître avec les jeunes générations de femmes qui sont de plus en plus encouragées et soutenues par leurs familles pour la poursuite de leurs études. **Cela indique clairement une évolution des mentalités des pères de famille à pousser leurs filles à continuer leurs études ou à se former en vue de leur émancipation.**

En province Sud, l'aide aux microprojets bénéficie presque autant aux hommes qu'aux femmes (hommes : 53 % et femmes : 47 %). Dans les deux autres provinces, il y a également une égalité entre hommes et femmes pour ce genre de dispositifs.

Veiller à ce que les offres de formation s'adressent aussi bien aux hommes qu'aux femmes doit constituer une préoccupation permanente pour les pouvoirs publics, les organismes de formation et les entreprises en vue d'éradiquer les disparités hommes/femmes en matière de formation.

III. Le programme « Cadres Avenir »

Dans le but d'améliorer le niveau de qualification et de contribuer à la politique de rééquilibrage, **un programme intitulé « 400 cadres » a été mis en place à la suite des Accords de Matignon de 1988.** Il s'agissait d'amener 400 personnes au niveau bac + 3, dont 80 % de Kanak. Aujourd'hui ce programme se poursuit avec le Groupement d'intérêt public dénommé « Formation Cadres Avenir ». Le financement du programme est assuré par des crédits du ministère des Outre-mer (90 %) et par la Nouvelle-Calédonie (10 %). **En 2009, ces crédits ont été de l'ordre de 706 millions de FCFP.** En vingt-quatre ans, 1 400 personnes ont été formées par ce programme en France.

La féminisation de ce programme de formation n'a pas cessé de s'améliorer. Le taux de féminisation de la promotion 2007 atteint 53 % des effectifs. En 2013, les femmes sont toujours plus nombreuses à bénéficier du programme. Le pourcentage de réussite féminine augmente et les femmes sont plus déterminées que les hommes à prolonger leurs formations après un DUT ainsi que le montrent les résultats de 2012 (3 hommes pour 19 femmes).

Le bilan 2009 fait apparaître que, sur 1 155 parcours entamés, 957 ont été achevés, pour un taux de réussite de 77 %. Parmi les stagiaires diplômés, plus de 95 % ont trouvé un poste dans les trois mois suivant leur retour de formation, dont 56 % dans le secteur public.

61 % des anciens stagiaires exercent en province Sud, 23 % en province Nord et 15 % en province des Iles. Ils occupent, pour 60 % d'entre eux, des fonctions de cadre ou cadre supérieur, pour 38 % une profession intermédiaire (technicien supérieur) et 2 % sont des entrepreneurs individuels. Malgré ces formations vers des carrières de « cadres », les hommes prédominent à ces postes dans le secteur public comme dans le secteur privé.

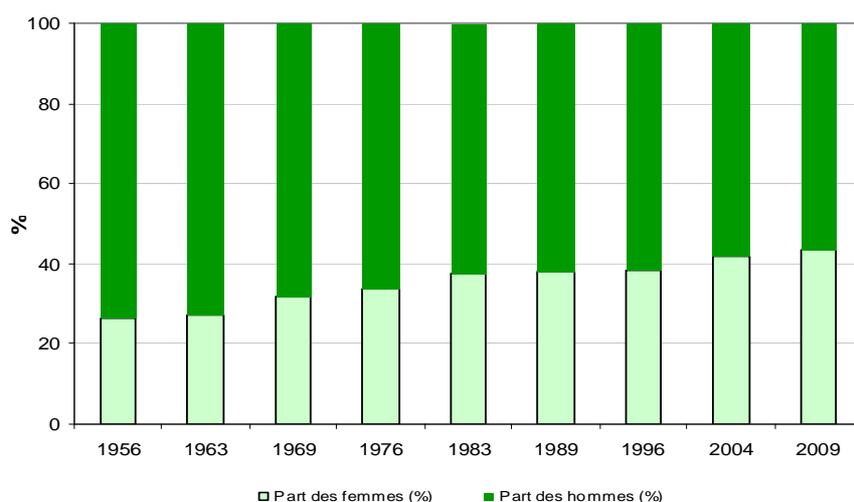
Il est à signaler que le comité de pilotage de cet important programme, composé de représentants des institutions, de services administratifs et d'organismes de formation **est présidé par une femme occupant un poste de cadre au haut-commissariat de la République.**

IV. L'emploi

En Nouvelle-Calédonie, selon l'ISEE, le nombre total de salariés (tous métiers confondus) en 2011 est de **83 582. 46 210 sont des hommes et 37 372 sont des femmes.**

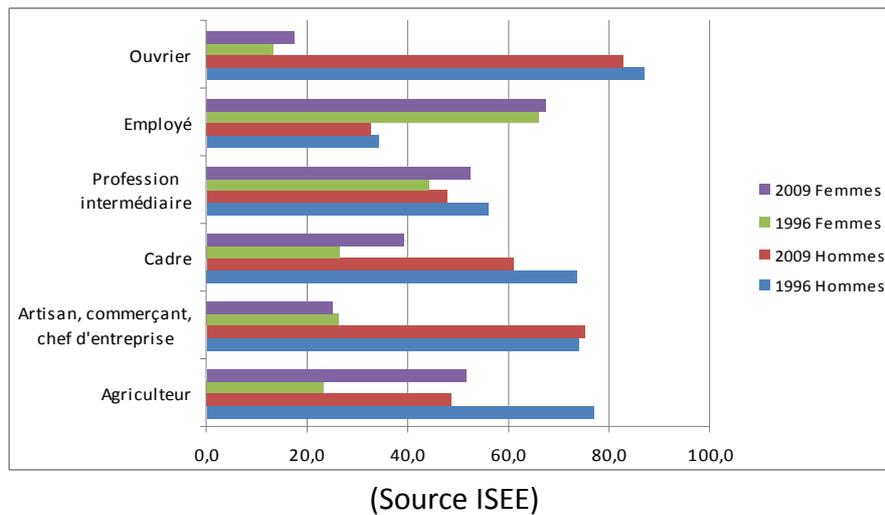
En vingt ans, l'emploi s'est accru de 75 %. La croissance de l'emploi – 2,8 % par an en moyenne – a ainsi été plus rapide que celle de la population en âge de travailler (2,3 %).

Evolution de la part des femmes et des hommes dans la population active occupée de 1956 à 2009



(Source ISEE)

Evolution de la part respective des hommes et des femmes dans la population active



Le taux d'activité de la population en âge de travailler est resté relativement stable sur les trois derniers recensements, **s'établissant à 61,2 % en 2010.**

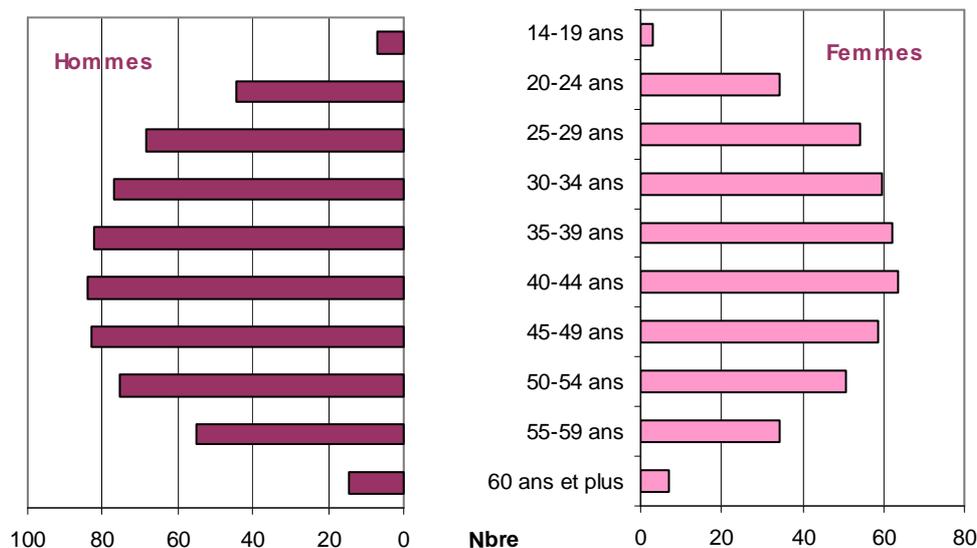
Les années 2008 et 2009 correspondent à des années charnières qui voient le niveau d'insertion professionnelle des femmes s'infléchir au profit des hommes. Plus promptes à trouver du travail que les hommes en 2006 et 2007, les femmes connaissent une moins bonne insertion professionnelle en 2010 et 2011.

Parmi les actifs ayant un emploi, les employés constituent la catégorie socio-professionnelle la plus importante (29,4 %) devant les ouvriers (26,3 %), les professions intermédiaires (22,1 %), les artisans-commerçants (9,9 %), les cadres et professions intellectuelles supérieures (9,8 %) et les agriculteurs et pêcheurs (2,5 %).

La mixité du marché du travail en Nouvelle-Calédonie s'accroît. La part des femmes dans la population active augmente : 31,8 % en 1969, 37,5 % en 1989 et 43,4 % en 2009.

Toujours plus nombreuses à occuper un emploi, la part des femmes dans les effectifs salariés en Nouvelle-Calédonie tend à rejoindre celle des hommes. Pourtant leurs orientations vers des secteurs et des métiers peu porteurs les prédisposent à plus de difficultés lorsqu'elles se présentent sur le marché du travail et ce, malgré des niveaux de qualification souvent plus élevés que ceux des hommes.

Taux d'emploi par sexe et âge en 2009



(Source ISEE)

De 1989 à 2009, le taux d'emploi des femmes a ainsi gagné 11 points. L'élévation de leur niveau de formation, la croissance du secteur tertiaire, l'expansion du salariat, l'ouverture de certains métiers aux femmes mais également le désir accru d'émancipation ont favorisé la féminisation progressive du travail.

À l'inverse, le taux d'emploi des hommes a peu évolué en vingt ans. Il demeure néanmoins encore supérieur de 13 points à celui des femmes.

Aujourd'hui, 43 % des emplois de Nouvelle-Calédonie sont occupés par des femmes contre 37 % en 1989. Cette féminisation s'est opérée de manière homogène entre les trois provinces. Elle concerne également toutes les communautés, par-delà les disparités de modes de vie. **Ainsi les femmes représentent désormais 45 % des actifs occupés chez les Kanak, 42,5 % chez les Européens et 38,3 % chez les Wallisiens-et-Futuniens.**

En 2009, sur 100 femmes, 42 ont un emploi parmi les Kanak et les Océaniennes, contre 64 parmi les Européennes et les Asiatiques.

Les demandeurs d'emploi en 2009 sont au nombre de 6 981. Un peu plus de la moitié des femmes en âge de travailler occupent un emploi, taux largement supérieur à celui rencontré dans le reste de la région Pacifique. Depuis vingt ans, les femmes sont toujours plus nombreuses à intégrer le marché du travail. 6 demandeurs d'emploi sur 10 sont des femmes.

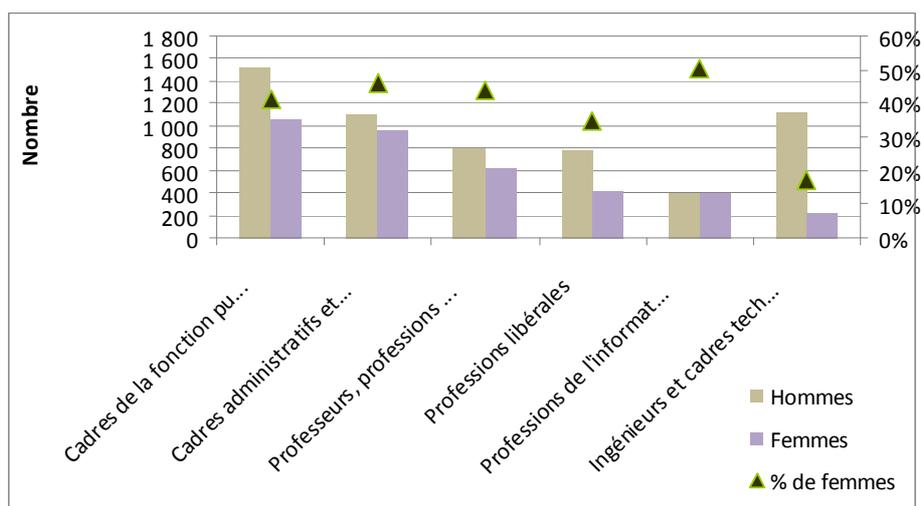
En 2009, la création d'offre d'emploi a continué de croître (+ 5 %) mais le dynamisme est moindre qu'en 2008 (+ 18,2 %). Par province, les situations sont contrastées, en liaison avec l'état d'avancement des différents chantiers en cours. Ainsi, la fin du chantier de l'usine de Vale NC, en province Sud, a entraîné une baisse de 6 % des offres dans cette région, tandis qu'elles bondissaient de 69 % en province Nord du fait notamment de la montée en puissance du chantier de l'usine du Nord.

En Nouvelle-Calédonie, les femmes en demande d'emploi présentent un niveau de formation supérieur à celui des hommes. Un tiers des femmes inscrites ont un niveau bac ou supérieur au bac (18 % des hommes) ; quant à l'absence de formation, elle concerne un peu plus du tiers des femmes et près de la moitié des hommes. **Ce qui signifie que le vivier représenté par les femmes disponibles est potentiellement plus qualifié que celui représenté par les hommes.**

Il apparaît que les femmes salariées en 2011, selon les données de l'ISEE (tableau ci-dessous), sont plus nombreuses sur des postes qui nécessitent au minimum un baccalauréat (54 %) que sur ceux qui requièrent un CAP/BEP (22 %). Pour les hommes, cette différence est moindre avec respectivement 45 % et 34 %.

	Nombre de femmes	% de femmes	Nombre d'hommes	% d'hommes
Niveau IV et plus (bac et plus)	7 609	54	7 053	45
Niveau V (BEP-CAP)	3 067	22	5 304	34
Sans formation	3 305	24	3 440	22
Total	13 981	100	15 797	100

Cadres et professions intellectuelles supérieures hommes/femmes



(Source ISEE)

L'accès à l'emploi n'est pas le seul point où subsistent des déséquilibres entre hommes et femmes, même s'ils tendent à diminuer. **En effet, si on observe les emplois occupés, on constate que les postes de direction sont encore peu féminisés et que la partialisation du temps de travail touche plus les femmes que les hommes.** Enfin, malgré un salaire moyen équivalent à celui des hommes, **des inégalités persistent notamment en fonction du niveau de diplôme obtenu ou bien du secteur d'activité.**

En 2009, **2 cadres sur 5 sont des femmes** contre moins d'1 sur 5 en 1989.

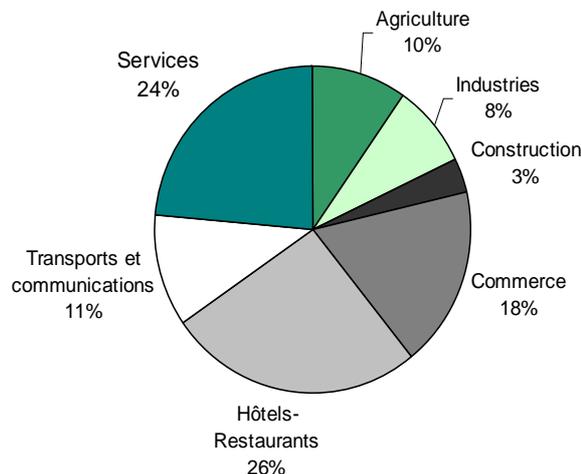
Dans le secteur public comme dans le secteur privé, les femmes exerçant des postes à responsabilité gagnent en moyenne 25 % de moins que leurs homologues masculins.

Entre 2007 et 2010, l'écart se creuse légèrement dans le secteur privé tandis qu'il se réduit dans le secteur public.

Lors de l'enquête prospective emploi-formation de 2011 à laquelle 2 014 entreprises ont répondu (sur 6 280 entreprises interrogées), les employeurs ont précisé la profession occupée par chacune de leurs salariés.

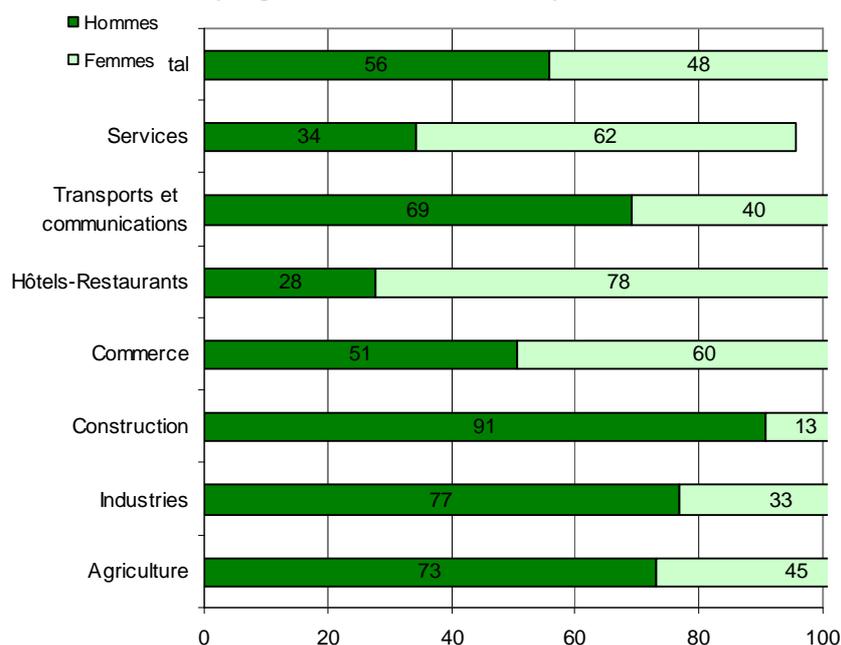
On observe ainsi qu'un tiers (34 %) **des femmes recensées exercent un des 10 métiers suivants** : personnel polyvalent en restauration 5 %, secrétariat 5 %, soins infirmiers généralistes 5 %, nettoyage de locaux 4 %, comptabilité 3 %, personnel de caisse 3 %, opérations administratives 3 %, soins d'hygiène, de confort du patient 2 %, assistance auprès d'adultes 2 %, assistantat technique et administratif 2 %, autres métiers 66 %.

Répartition des femmes salariées selon le secteur d'activité en 2011



(Source ISEE)

**Part des hommes et des femmes
par grand secteur d'activité du privé en 2011**

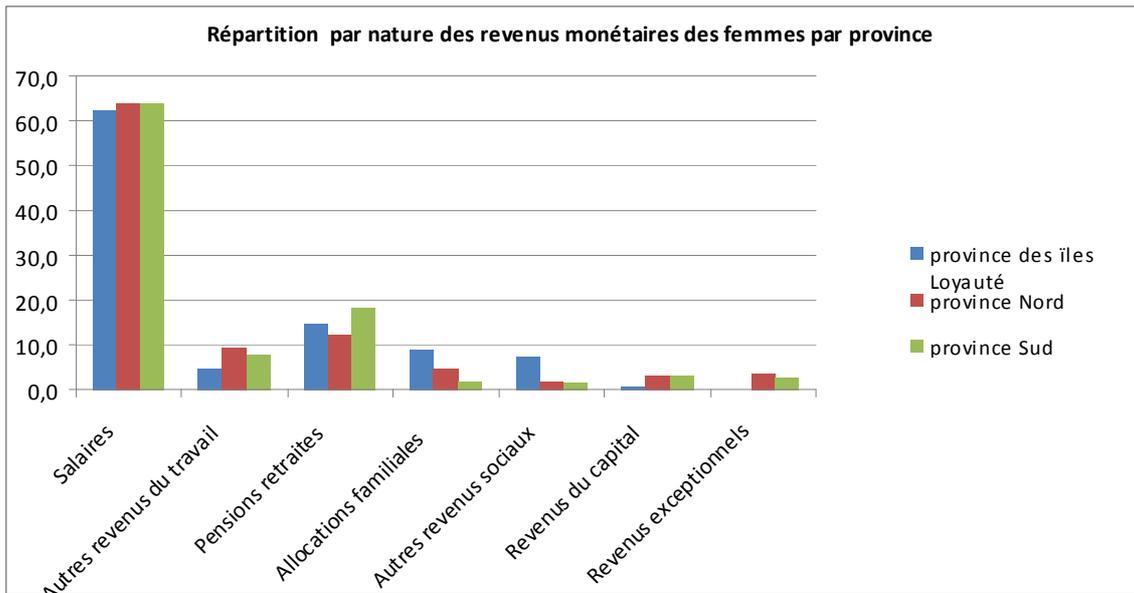


(Source ISEE)

Les emplois des femmes selon les communautés en Nouvelle-Calédonie sont les suivants :

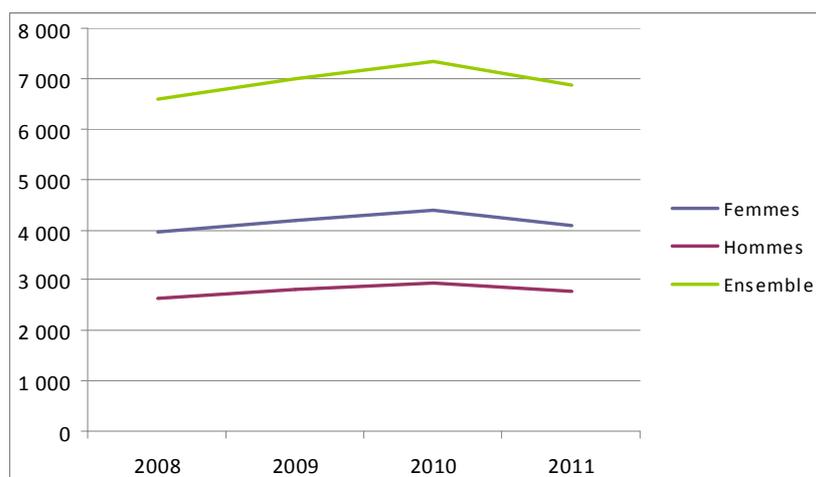
Communautés	Emplois
Autochtone (Kanak)	Employés de services aux particuliers (femme de ménage, garde d'enfants...) Employés de la fonction publique (agent administratif...) Enseignant du primaire Ouvriers non qualifiés de type artisanal (couturière, commis de cuisine, jardinier...)
Européenne	Enseignant du primaire Employé administratif d'entreprise (secrétaire, comptable...) Professions intermédiaires de la santé et du social (infirmière, assistante sociale...) Employés de la fonction publique (agent administratif...)
Océanienne	Employés de services aux particuliers (femme de ménage, garde d'enfants...) Employés de la fonction publique (agent administratif...) Employé de commerce (vendeuse, caissière...) Employé administratif d'entreprise (secrétaire, comptable...)

Autres communautés	Employés de la fonction publique (agent administratif...) Employé administratif d'entreprise (secrétaire, comptable...) Employés de services aux particuliers (femme de ménage, garde d'enfants...) Enseignant du primaire
--------------------	---



(Source ISEE, Enquête budget des ménages 2008)

Au 31 décembre 2011, environ 4 000 entreprises individuelles sont tenues par des femmes et 2 800 par des hommes.



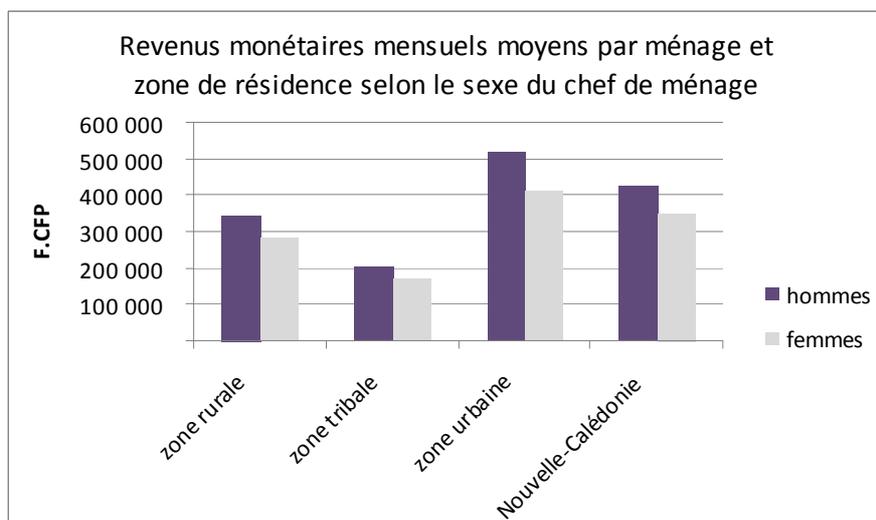
(Source IDCNC au 31 décembre de chaque année)

En province Nord, le **Centre d'actions pour l'emploi** (CAP Emploi) accompagne les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel afin de favoriser leur reclassement ou leur évolution professionnelle. En province Sud, la **Mission d'insertion des jeunes** (MIJ) accueille, informe, oriente et accompagne les jeunes de 16 à 26 ans en construisant avec eux leur parcours personnalisé vers l'emploi ou l'activité. Le Service de l'emploi de la Province Sud effectue également une mission d'accompagnement et de placement des demandeurs d'emploi. **L'EPEFIP** (Etablissement provincial de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle) pour les Iles Loyauté a la particularité de proposer **un guichet unique** en matière de recherche d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle. L'objectif est de faciliter les démarches, aussi bien pour les demandeurs d'emploi que pour les professionnels en activité et les entreprises. **Un nombre important de jeunes femmes se dirigent vers ces structures pour rechercher de l'emploi et de la formation, qu'elles soient diplômées ou non.** Ces organismes favorisent l'insertion professionnelle des femmes dans divers domaines du développement. D'une manière générale, les hommes trouvent plus facilement de l'emploi.

Par ailleurs, globalement, le salaire augmente avec la taille de l'entreprise. **Cependant, à l'exception des petites entreprises, le salaire moyen des femmes est toujours inférieur à celui des hommes.** Cette différence est plus importante dans les entreprises dont la taille se situe entre 20 et 200 salariés. **Les femmes gagnent plus que les hommes jusqu'à 49 ans. Mais, à partir de 50 ans, la tendance s'inverse. Des différences importantes de salaires sont à noter si on tient compte du niveau de diplôme obtenu.**

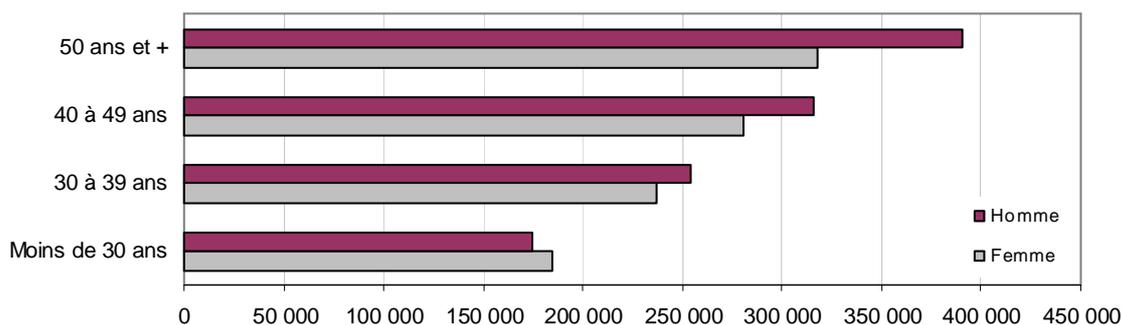
Le salaire moyen des femmes (274 264 FCFP) est quasiment identique à celui des hommes (274 877 FCFP). Toutefois, si on croise ces salaires moyens avec d'autres indicateurs tels que le domaine d'activité, la taille de l'entreprise, l'âge ou bien encore les niveaux de formation, des différences apparaissent. Il est à noter que **le salaire moyen des femmes est très inférieur à celui des hommes à partir du niveau bac.**

Un ménage calédonien perçoit en moyenne 405 000 FCFP par mois. En province Sud, la moyenne atteint 462 000 FCFP, contre 234 000 FCFP en province Nord et 200 000 FCFP en province des Iles.



(Source ISEE, Enquête budget des ménages 2008)

Salaires mensuel par âge et sexe en 2006



(Source ISEE, Etude des salaires 2006)

Selon l'étude sur les salaires réalisée par l'ISEE, la part des salariés du privé dont le salaire net était inférieur à 200 000 francs atteignait 68 % en 2006.

Le SMG est passé progressivement de 82 000 FCFP au 1^{er} janvier 2001 à 132 000 FCFP au 1^{er} février 2010, soit une augmentation de 61 %. Dans le même temps, l'indice des prix à la consommation a connu une hausse de 17 %. **Cette progression plus rapide du salaire minimum correspond à une volonté politique de rattrapage du pouvoir d'achat des salariés aux rémunérations les plus faibles.**

Le Salaire minimum agricole garanti (SMAG) a été instauré par une loi du pays du 15 janvier 2001, dans le but de garantir le « *pouvoir d'achat des salariés du secteur agricole dont les rémunérations sont les plus faibles* » et fixé à un montant équivalent au SMG au 31 décembre 2000. Depuis le 1^{er} janvier 2005, le SMAG équivaut à 85 % du SMG.

Concernant la revalorisation des bas salaires, l'objectif visait à augmenter progressivement le SMG pour atteindre 150 000 FCFP (1 250 euros) au 1^{er} janvier 2012. Il est de 151 985 FCFP (899,32 euros) depuis le 1^{er} mars 2013. Dans le même temps, le SMAG est passé de 112 200 à 129 189 FCFP (764,43 euros), **ce qui avantage les femmes**. Cette hausse s'inscrit dans le cadre de la politique d'amélioration du pouvoir d'achat menée par le nouveau Gouvernement de Nouvelle-Calédonie élu en 2009, incluant notamment l'encadrement des marges sur les produits de première nécessité, la loi anti-trust afin de développer la concurrence dans la grande distribution, ou encore la revalorisation du minimum vieillesse.

Par ailleurs, une étude récente faite sur une entreprise de transports montre **que le nombre de femmes chauffeurs de bus est en forte augmentation**. Cette étude précise que plusieurs d'entre elles ont été élues déléguées du personnel et, aux dires des leaders syndicaux, s'investissent davantage dans la vie de l'entreprise que leurs prédécesseurs masculins. Elles contribuent à faire émerger de nouveaux thèmes de discussion et de négociation sociale autour desquels des avancées consensuelles peuvent se construire avec une direction, elle aussi en quête d'une consolidation du dialogue social interne. L'étude note que cette présence et cet investissement des femmes contribuent à créer des passerelles entre les

différentes communautés qui, précédemment, entretenaient des rapports plus distants et, dans certaines circonstances, franchement rivaux.

Concernant les personnes handicapées, selon le Code du travail, les entreprises publiques et privées de plus de **20 salariés doivent employer à hauteur de 2,5 % des personnes en situation de handicap**. De manière générale, les entreprises en Nouvelle-Calédonie respectent cette loi. Un service spécifique pour les personnes handicapées en recherche d'emploi en province Sud s'attache à accompagner ces personnes vers l'insertion professionnelle. Selon ce service, l'emploi adapté bénéficie autant aux hommes qu'aux femmes. Il s'agit avant tout de regarder la compétence et non le handicap. En 2007, 37 % de femmes handicapées ont reçu de l'aide à l'emploi (formations, aides sociales, indemnités) contre 48 % en 2009 et 35 % de janvier à août 2013. Ce qui signifie qu'une augmentation de l'aide à l'emploi devrait être supérieure à celle de 2009 pour les femmes. Plus de 50 % de ces femmes n'ont pas de qualification. Ce taux est semblable chez les hommes. Comme les hommes, les femmes handicapées ont accès à la formation professionnelle continue dans les centres de formation de Nouvelle-Calédonie. De l'accompagnement spécifique en parallèle est donné aux personnes si le handicap le nécessite. **Ce service veille à ce qu'il n'existe pas de discrimination entre hommes et femmes à la formation et à l'embauche pour les personnes handicapées.**

On s'aperçoit que malgré les lois qui existent sur l'égalité professionnelle et l'égalité salariale, des inégalités persistent envers les femmes en Nouvelle-Calédonie. Afin de remédier à cette situation inégalitaire, la DTE redouble de vigilance quant à l'application des lois, ainsi que les syndicats patronaux et les syndicats de salariés. Des informations sont données aux chefs d'entreprises sur les lois du travail et des formations sont dispensées à leur intention visant à améliorer les relations humaines, la santé et la sécurité au travail, les relations collectives de travail, la protection sociale et de l'emploi local, etc. Cependant, l'information relative au harcèlement moral et sexuel au travail est insuffisante et doit nécessairement être améliorée afin de protéger les femmes de tout abus ou violence à leur égard et de leur assurer en conséquence une bonne santé psychologique et physique au travail. Les violences subies au foyer et ayant un impact négatif sur le travail doivent aussi être prises en compte par les employeurs et traitées selon des procédures adéquates.

La CAFAT mène actuellement une étude auprès des entreprises sur la santé et la sécurité au travail. Ce qui devrait permettre de traiter le phénomène de la violence à l'égard des femmes sous un angle professionnel.

De même, pour faire à un taux d'absentéisme important relatif aux violences domestiques, la société minière KNS a entrepris un programme de prévention sur les violences à l'égard des femmes en 2013.

Dans le domaine des médias, les femmes sont de plus en plus représentées. Elles sont journalistes et certaines occupent des postes à responsabilité ainsi que le montrent les effectifs de 2013 de la station Nouvelle-Calédonie 1^{ère} (NC 1^{ère}). 40 % du personnel de cette station (radio/télé) sont des femmes. Elles se répartissent de la façon suivante : ouvriers-employés : 60 % ; maîtrise : 61 % ; cadres : 24 % ; cadres de direction : 67 % ; journalistes encadrants : 33 % ; journalistes : 39 %.

La moyenne d'âge pour les femmes est de 44 ans et pour les hommes de 49 ans. La part des femmes en contrat à durée indéterminée (CDI) est de 71 %, et de 58 % dans le total des stagiaires de la formation professionnelle. La part des femmes en contrat à durée déterminée est de 53 % et l'ancienneté moyenne des femmes de seize ans.

Les autres médias emploient également des femmes à tous ces niveaux à des degrés de représentation moindres aux postes de cadres et de cadres de direction. **Des femmes journalistes de Nouvelle-Calédonie ont participé à des formations dans le domaine des médias et de l'égalité des sexes, organisées par le Secrétariat général de la CPS.** Elles participent à des conférences régionales dans ce domaine afin de renforcer leurs connaissances et d'acquérir de nouveaux outils à utiliser pour la dimension genre dans leurs métiers.

B. Principaux obstacles rencontrés

Pour ce qui est de la formation professionnelle continue, le problème de la garde des enfants se pose dans les foyers obligeant les femmes à renoncer à des formations même si l'homme n'exerce pas une activité professionnelle. Les coûts et l'irrégularité des transports constituent également des freins ainsi que les horaires de formation qui ne sont pas adaptés aux femmes (pas de cours du soir par exemple).

Les informations sur les dispositifs de la FPC ne parviennent pas jusqu'aux milieux défavorisés par manque de relais communautaires (associations de femmes, de jeunes, d'églises, autorités coutumières, amicales de tribus). Les femmes de ces milieux pour la plupart autochtones ou océaniennes ignorent l'existence des services administratifs en charge de la formation et de l'emploi. Elles ne maîtrisent pas la compréhension du système administratif occidental, et la langue française pour certaines est un problème. Tous ces facteurs ne facilitent pas la démarche de ces femmes vers l'information. La méconnaissance de leurs droits constitue un autre frein à leur émancipation.

Par ailleurs, l'allocation de formation d'environ 750 euros (90 000 FCFP) n'est pas toujours suffisante pour les frais liés au logement, au transport, à la nourriture et aux besoins personnels, ce qui n'est pas motivant pour les candidates. L'hébergement dans les centres de formation permet de résoudre ces difficultés, mais un certain nombre de femmes n'y accèdent pas facilement car ils sont éloignés de leurs familles.

Des obstacles continuent d'affecter l'accès des femmes au dispositif « Cadres Avenir » (stéréotypes culturels, garde des enfants, pression du mari ou du conjoint, crainte de l'inconnu, manque de soutien de la famille, violences conjugales).

Du point de vue de l'emploi, les métiers porteurs en Nouvelle-Calédonie comme ceux du BTP et de l'industrie ne bénéficient pas aux femmes. Ces métiers techniques et technologiques ne correspondent pas à l'orientation scolaire et aux diplômes obtenus par les femmes. La persistance de ces stéréotypes (métiers techniques et postes de direction réservés aux hommes), les disparités salariales et la discrimination à l'emploi faite aux

femmes enceintes par certaines entreprises sont de véritables freins à l'émancipation économique des femmes. Une étude relative à la formation professionnelle des femmes dans les métiers « dits masculins », menée en 2010, mentionnait notamment que les stéréotypes chez les chefs d'entreprises et les salariés de ces filières constituent un frein pour les femmes diplômées dans les filières techniques, le contexte de travail étant très sexiste et peu adapté à l'arrivée des femmes.

Enfin, la non-application des lois visant à promouvoir les femmes au travail et protéger leurs droits est une grave entrave au Code du travail.

C. Principales mesures prises ou à prendre

Face à ces disparités hommes-femmes au niveau de la formation et de l'emploi des femmes, le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a pris les mesures suivantes :

- mise en place depuis 2004 d'un vaste programme de formation professionnelle continue pour lequel il a bénéficié de fonds octroyés par le IX^e Fonds européen de développement : 302 millions d'euros (3,6 milliards de francs CFP) pour la période 2004-2010. L'octroi d'aide de fonds par le FED aux pays ACP (Afrique, Caraïbes, Pacifique) est soumis au respect de certaines priorités transversales dont l'égalité des sexes qui constitue également une priorité pour le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie et les provinces, en même temps que cela répond au vœu des associations féminines en matière d'émancipation économique des femmes.
- **campagnes médiatiques de sensibilisation** en faveur des femmes pour des formations **aux métiers dits masculins** (chauffeur d'engins sur mine, carreleur, maçon, électricien...), métiers porteurs en Nouvelle-Calédonie.
- **mise en place depuis 2004 d'un réseau de 90 Conseillers en insertion professionnelle (CIP)** basés dans les trois provinces de la Nouvelle-Calédonie au travers de la DFPC. Ces conseillers sont de véritables relais auprès de la population à l'échelle provinciale et communale.
- **mise en place du dispositif de Validation des acquis de l'expérience en 2010** par la loi du pays du 3 février 2010. Ce dispositif permet d'obtenir, sans formation et sur la seule base de l'expérience, un diplôme professionnel. Ce dispositif profite largement aux femmes calédoniennes.
- **mise en place du projet informatique « Relief » qui sera finalisé fin 2013.** Ce programme permettra une amélioration du service public, un accompagnement plus efficace des publics ciblés en relation étroite avec les dispositifs de formation locaux, un meilleur suivi des parcours et la mise en place d'indicateurs performants de genre.

Sur le plan de la sensibilisation des publics, **le Forum sur l'emploi** organisé en 2012 par *Les Nouvelles calédoniennes*, quotidien local, a drainé un grand public vers l'information sur l'emploi et la formation professionnelle continue dont un nombre important de femmes d'une tranche d'âge allant de 18 à 40 ans. Dans le même esprit, **le Salon de l'étudiant**, organisé par une classe de BTS chaque année, permet aux jeunes de s'informer sur les diverses formations et sur l'accès à l'emploi. Le public féminin y est bien représenté et selon les organisateurs ce sont les filles qui viennent plus facilement vers l'information. Une fois par an, **le service de l'IDCNC** est présent au centre-ville pour faire connaître ses prestations en matière de formation et d'insertion professionnelle.

En province Sud, une aide aux frais de garderie de l'ordre de 175 euros (20 000 FCFP) par enfant est attribuée pendant la formation des mères de famille. Au titre des mesures incitatives, une bourse de la 2^{ème} chance a été accordée à des femmes poursuivant des formations. Ce dispositif mis en place en 2008 a duré trois ans. Actuellement, le montant de l'allocation de formation est le même pour les hommes et les femmes. Il représente 65 % du SMG.

En 2010, le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a entrepris **une vaste campagne de sensibilisation sur le phénomène du harcèlement moral et sexuel** lors des 16 Jours d'activisme sur les violences faites aux femmes, mais cela reste insuffisant. **Il appartient également aux entreprises et aux administrations publiques de sensibiliser davantage leurs personnels à cette problématique au regard des lois existantes et de mettre en place des plans d'action adéquats.**

La Direction du programme « Cadres Avenir », consciente des freins qui pèsent sur l'accès aux programmes de formation de ce dispositif, a adopté les mesures suivantes :

- s'assurer que l'égalité entre les hommes et les femmes se traduise réellement au sein du programme ;
- aider les femmes mariées ou en couple à surmonter les obstacles qui les pénalisent dans leur souhait de se former en entreprenant conjointement certaines démarches avec les maris et conjoints ;
- prendre en charge une personne pour s'occuper des enfants afin de permettre à la femme de poursuivre efficacement sa formation. Cette mesure exceptionnelle produit des résultats très encourageants.
- inciter fortement les jeunes femmes à s'inscrire à ce programme par des actions de repérage et de sensibilisation spécifiques en milieu rural et tribal.

Le rééquilibrage « genre » est bien une préoccupation de la DFPC et de l'IDCNC. Afin de réaliser cet objectif à court et moyen termes, la DFPC entend renforcer la prise en compte des sexospécificités avec les différents centres de formation (environ quinze) pour les années à venir **de manière à former davantage de femmes dans une panoplie plus large de formations en adéquation avec les réels besoins en développement de la Nouvelle-Calédonie sur un pied d'égalité avec les hommes.**

Le soutien aux microprojets par l'Association pour le droit à l'initiative économique (**ADIE**) et **Nouvelle-Calédonie Initiative (NCI)** connaît un rééquilibrage des genres en 2012 avec une répartition quasi similaire (**hommes : 57 % ; femmes : 43 %**). Ces résultats sont attribués à une meilleure information, plus d'initiatives des femmes à la création d'entreprises (les femmes surmontent de plus en plus et de mieux en mieux les freins à leur émancipation économique et aux aides visant à promouvoir leur formation et leur insertion professionnelle).

Une étude sur l'emploi en Nouvelle-Calédonie, une plus grande représentation des femmes au sein des conseils d'administration des services de la formation et de l'emploi, un système de coordination harmonieux entre ces différents services et l'exercice d'un statisticien spécialisé sur les questions de genre pourraient davantage favoriser la prise en compte des spécificités hommes/femmes dans les politiques institutionnelles relatives à la formation et à l'insertion professionnelle. Dans le même but, **des programmes de formation aux sexospécificités (genre)** pourraient être envisagés par les organismes de formation locaux. **Cette démarche répondrait aux engagements pris en faveur de la mise en œuvre de la Plate-forme du Pacifique en même temps qu'aux dispositions de la Convention CEDEF.**

Selon les syndicats patronaux, il serait opportun de faire intervenir les femmes chefs d'entreprises dans les collèges et les lycées afin de sensibiliser les jeunes filles aux métiers dits masculins et de casser les représentations sociales néfastes à leurs choix professionnels dès le jeune âge.

Les programmes de formations régionaux en matière d'égalité des sexes pour les personnels des médias doivent se poursuivre. La contribution des médias locaux pour ce genre de formations doit s'accroître et se pérenniser.

V. Le chômage

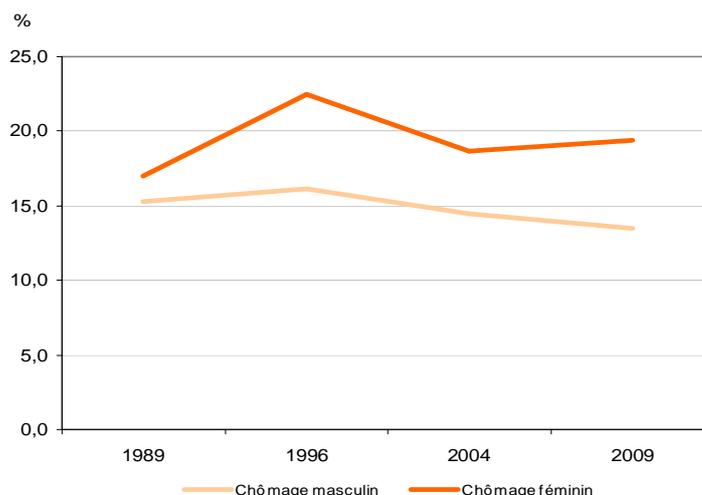
15 500 chômeurs ont été recensés en Nouvelle-Calédonie en 2009. Le taux de chômage s'établit à 14 % de la population active contre 16 % en 1989.

Le taux de chômage en Nouvelle-Calédonie est supérieur à celui de la Métropole (9,9 %) et de la Polynésie française (11,7 %) mais inférieur à celui de Wallis-et-Futuna (15,7 %) et des DOM (28,2 % en juin 2004).

Les taux de chômage restent très disparates d'une province à l'autre : 11,4 % pour la province Sud, mais 28,4 % pour la province Nord et 38,9 % pour la province des Iles Loyauté.

La proportion de femmes parmi les chômeurs est passée de 40 % en 1989 à 52 % en 2009. Le chômage des femmes est supérieur à celui des hommes puisque 59 % des demandeurs d'emplois sont des femmes. Ceci s'explique en partie par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail « formel » ces dernières années.

Evolution du taux de chômage selon le sexe

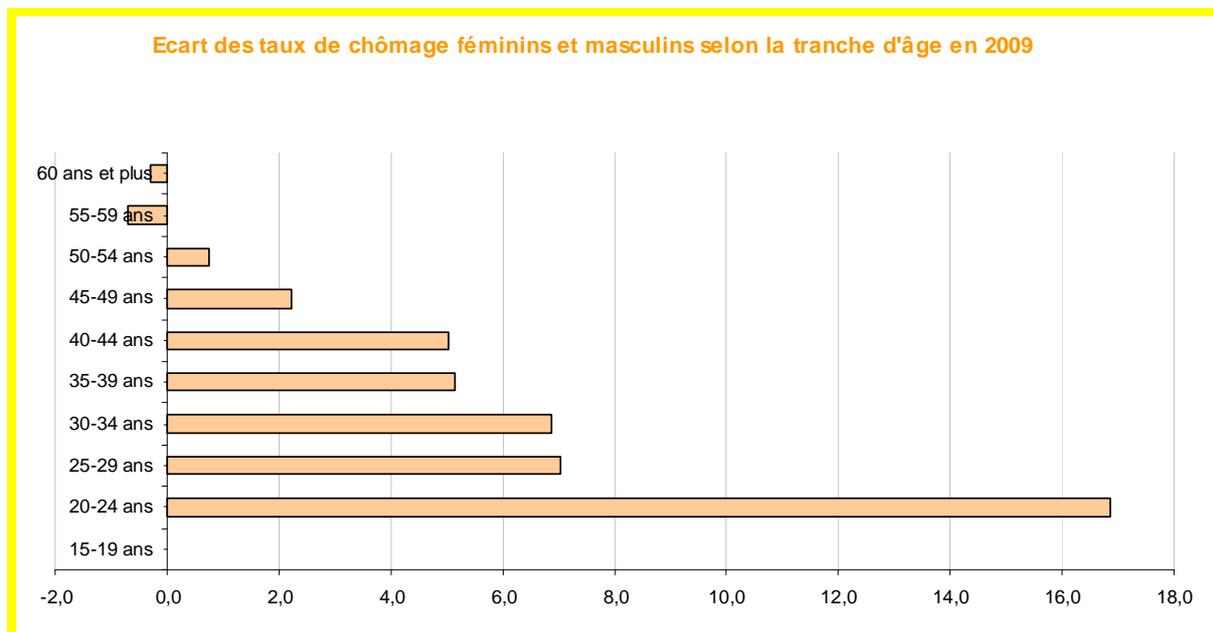
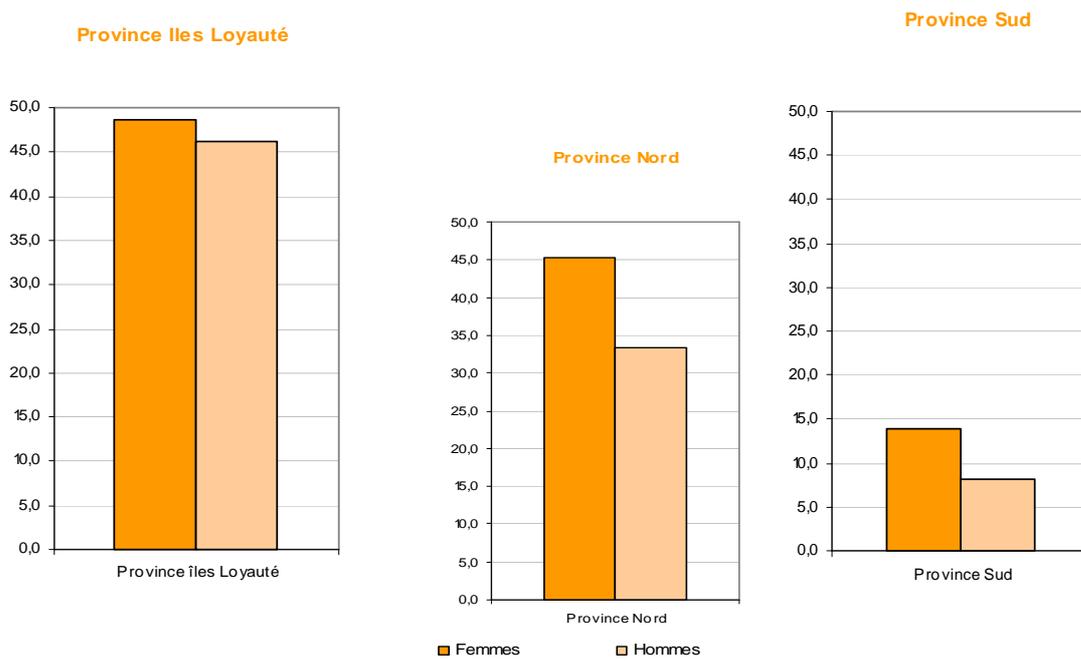


De plus, le recensement 2009 dénombre 2 200 chômeurs passifs. Cette situation reflète l'échec scolaire. Deux chômeurs sur cinq n'ont aucun diplôme.

Par communauté, le taux de chômage est de 26,4 % pour les Kanak, 13,7 % pour les Wallisiens-et-Futuniens, 3,7 % pour les Européens et 2,7 % pour les Asiatiques. **Deux tiers des chômeurs sont d'origine kanak et un chômeur sur deux réside en tribu.**

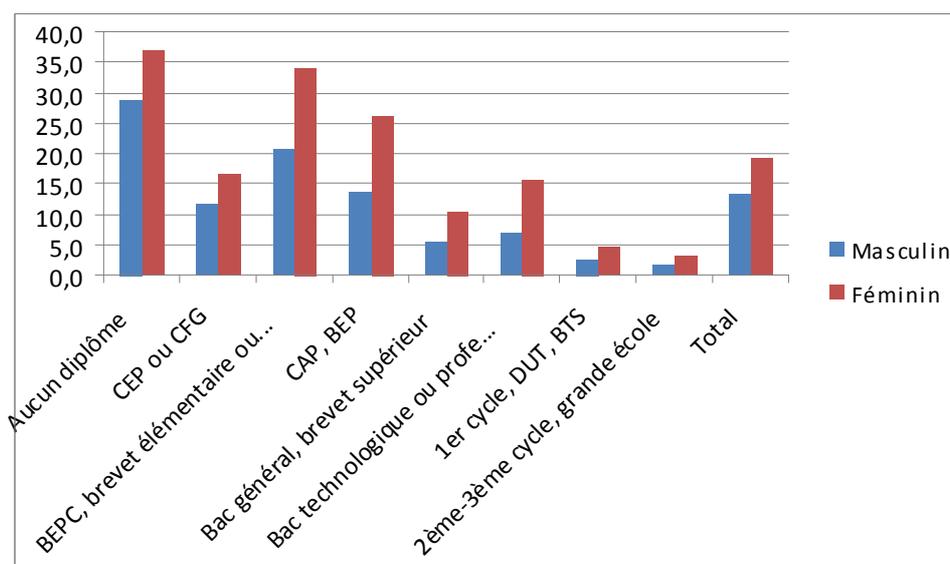
En Nouvelle-Calédonie, les femmes autochtones sont les femmes les plus touchées par le chômage (près de 40 %) pour seulement 10 à 15 % des autres femmes vivant dans la ruralité. Cette situation est la conséquence directe d'un manque de qualification et de diplômes chez les femmes autochtones. L'isolement géographique de certaines tribus éloignées des bassins d'emploi et des pôles d'activités ne favorise pas non plus l'accès à l'emploi de ces femmes.

Taux de chômage selon la province et le sexe



(Source ISEE)

Taux de chômage par sexe et diplôme le plus élevé en 2009



(Source ISEE/INSEE)

VI. La pauvreté

Un quart de la population (soit environ 53 000 personnes) vit en-dessous du seuil de pauvreté relative évalué à 72 000 FCFP par mois et par unité de consommation.

La Nouvelle-Calédonie se situe en milieu de classement de l'outre-mer français. Son taux de pauvreté relative est nettement supérieur à celui de La Réunion ; il est voisin de celui des Antilles mais il est moins élevé que celui de la Polynésie française ou de la Guyane.

Entre 1991 et 2008, le niveau de vie médian a augmenté de 1,3 % par an, après prise en compte de l'inflation. En conséquence, le seuil de pauvreté s'est également élevé, passant de 58 000 FCFP (aux prix de 2008) à 72 000 FCFP par mois et par unité de consommation.

Malgré cette élévation générale du niveau de vie, la part de ménages pauvres n'a pas reculé : 16 % en 1991 et 17 % en 2008.

Au niveau provincial, le Nord et les Iles Loyauté restent très touchés par le phénomène de pauvreté. En dix-sept ans, leur taux de pauvreté a toutefois légèrement diminué : de 38 % à 35 % en province Nord et de 54 % à 52 % aux Iles Loyauté. Ce mouvement relativement favorable s'explique par les progrès économiques enregistrés au cours des dernières décennies, par les effets des politiques de rééquilibrage mais également par les déplacements migratoires de certains ménages financièrement vulnérables vers la zone urbaine.

Le phénomène de pauvreté a en revanche augmenté en province Sud, passant de 7 % à 9 % en dix-sept ans. **En 2008, la province Sud est désormais celle qui compte le plus de pauvres : 22 000 personnes.** Ce mouvement traduit le développement récent d'une pauvreté urbaine. **L'agglomération concentre désormais 1 pauvre sur 3 contre 1 sur 6 en 1991.**

C'est parmi les populations jeunes que la pauvreté est la plus fréquente : le taux pour les moins de 30 ans atteint 24 % et a peu évolué au cours des dernières décennies. Cette situation traduit la vulnérabilité des enfants membres de familles nombreuses ou de ménages complexes. Elle reflète également les difficultés d'insertion dans la vie active de certains jeunes, en particulier lorsqu'ils sont peu ou pas diplômés.

Avec un taux de pauvreté de 20 %, les personnes âgées de plus de 60 ans sont également un peu plus souvent touchées que le reste de la population. Le niveau de vie des personnes âgées les plus défavorisées bénéficie à partir de 2012 de l'instauration du minimum vieillesse.

25 % des Calédoniens sont admis au bénéfice de l'aide médicale gratuite (AMG), 5 000 foyers sont en attente d'un logement et 2 000 familles vivent dans des squats. La province Nord passe de 19 000 bénéficiaires de l'AMG à 17 000 en 2012, ce qui signifie que l'emploi progresse dans cette région en raison de l'ouverture récente de l'usine minière du Nord.

L'Union des Femmes Francophones d'Océanie s'est intéressée en 2012 à la précarité des femmes en Nouvelle-Calédonie. Ses travaux se sont penchés sur les données disponibles et une petite enquête de terrain a permis de mettre en évidence que la prise en compte du genre était insuffisante et que les femmes et les hommes ont une expérience différente de la précarité.

10. Santé (article 12)

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

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

A. Principaux constats et progrès réalisés

En Nouvelle-Calédonie, le système de santé est performant et la technicité médicale satisfaisante.

Concernant la santé des femmes, les cancers féminins atteignent des proportions préoccupantes. Cette situation a conduit le gouvernement à adopter et prendre des mesures politiques et juridiques en matière de santé publique **dans les domaines suivants jugés comme prioritaires à savoir : le cancer du sein, le cancer du col de l'utérus et le VIH/SIDA.**

C'est sous l'égide de l'Agence sanitaire et sociale de la Nouvelle-Calédonie (ASS-NC) en 2006 que va débiter la prévention de ces maladies qui touchent les femmes calédoniennes.

Outre les maladies spécifiques aux femmes, le diabète, l'hypertension, les maladies cardiovasculaires, la tuberculose, la santé bucco-dentaire et l'obésité sont également des priorités. Ces maladies, loin d'épargner les femmes, exigent des programmes de prévention qui relèvent également de l'ASS-NC.

Depuis 2012, **la santé sexuelle** est une nouvelle priorité pour laquelle l'ASS-NC est en train de mettre en place une politique intégrée.

I. Le cancer du col de l'utérus

Le cancer du col de l'utérus représente le troisième cancer féminin, après le cancer du sein et de la thyroïde, soit environ 10 % de l'ensemble des cancers chez la femme.

La délibération n° 490 du 11 août 1994 portant plan de promotion de la santé prévoit la prise en charge en totalité de la consultation, du frottis et de son interprétation ainsi que la remise du résultat du frottis des femmes entre 17 et 65 ans, pour les deux premiers frottis réalisés à un an d'intervalle puis d'un frottis tous les trois ans.

En avril 2010, un comité de pilotage composé des institutions (provinces, DASS-NC, CAFAT), de professionnels de santé (ordre des médecins, syndicat des médecins libéraux, gynécologues, sages-femmes...) et de la Ligue contre le cancer en Nouvelle-Calédonie, a confié à **l'ASS-NC** l'organisation du dépistage organisé du cancer du col de l'utérus pour l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie.

Le taux de couverture actuellement atteint en Nouvelle-Calédonie (2006-2008) est de 58,5 %, encore inférieur aux recommandations de la Haute autorité de santé (70 %). Cependant, il varie de 70 % chez les 25-39 ans à 40 % chez les 60-65 ans.

Ce taux de couverture subit également une variation en fonction des provinces, il est deux fois plus élevé en province Sud qu'en province Nord ou aux Iles Loyauté.

Les études annuelles du registre du cancer de Nouvelle-Calédonie montrent que ce cancer est toujours plus incident chez les femmes kanak et wallisiennes que chez les Européennes. Cette tendance est confirmée par la répartition géographique de l'incidence plus élevée

dans la province Nord et les Iles Loyauté, majoritairement habitées par les autochtones (Kanak).

Le rythme de dépistage varie beaucoup d'une population à l'autre et une part non négligeable de la population féminine n'effectue pas de frottis, en raison des barrières habituelles d'ordre socio-économique, culturel ou anthropologique : accès aux tests, milieu rural, démographie médicale, pauvreté, faible niveau d'éducation, manque d'information...

Environ 71 000 femmes en 2004 et 77 000 en 2008 ont bénéficié d'un dépistage du cancer du col de l'utérus. Les caisses d'assurance ont adressé à chacune de leurs assurées, de 17 à 65 ans, un bon de prise en charge du frottis à 100 %. **Près de 80 000 femmes** recevront une invitation à effectuer gratuitement tous les trois ans un frottis cervico-utérin de dépistage.

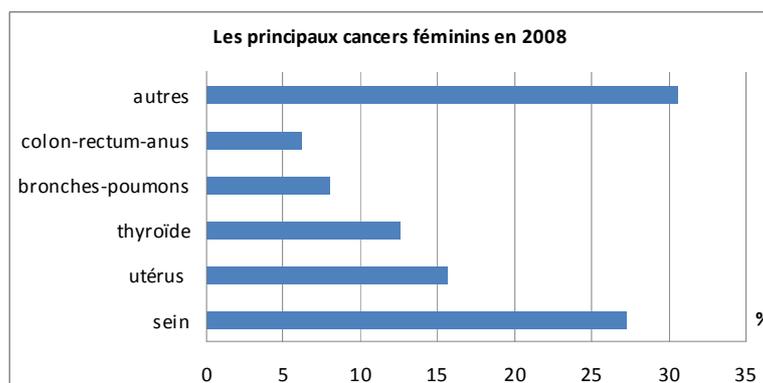
II. Le cancer du sein

Le cancer du sein est le plus fréquent des cancers et la première cause de mortalité par cancer chez la femme en Nouvelle-Calédonie.

En 2006, 82 femmes ont été touchées par le cancer du sein. 62 % d'entre elles avaient entre 50 et 74 ans. **En 2008, c'est 91 femmes qui sont touchées par ce cancer** indépendamment de leur appartenance ethnique.

En 2009, 17 055 femmes sur la province Sud ont été dépistées, 3 340 femmes sur la province Nord et 1 476 femmes en province des Iles.

L'année 2010 a permis d'obtenir les premiers résultats de la campagne de dépistage lancée en 2009 par l'ASS-NC avec **un peu plus d'une femme sur deux ayant répondu à l'invitation de la cellule de dépistage.**



Source : ASS-NC

III. Le VIH/SIDA

En 1984, les premiers cas cliniques de SIDA apparaissent en Nouvelle-Calédonie. Face à cette situation en 1986, les responsables de santé commencent à se mobiliser et créent une commission territoriale informelle sur le SIDA. **En 1989, cette commission deviendra le Comité territorial de lutte contre le SIDA qui regroupera les médecins hospitaliers et les praticiens des services publics.**

De 1990 à 1994, le Comité de lutte contre le SIDA évoluera vers un statut associatif. Il sera intitulé **Comité de lutte contre le SIDA en Nouvelle-Calédonie (ou CLCS)** et sera le premier véritable organe de coordination, de réflexion et de lutte contre cette maladie.

Durant cette période et plus particulièrement en 1993, les centres de dépistage anonyme et gratuit sont mis en place.

En 1992, la commission permanente du Congrès du Territoire a mis en place un dispositif de consultation pour le dépistage anonyme et gratuit (CDAG) de l'infection par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) (*délibération n° 211/CP du 30 octobre 1992*). Cette délibération a été remplacée par la délibération n° 154/CP du 16 avril 2004 qui précise en outre les conditions de formation en vue d'agrément et les conditions d'exercice de ces CDAG.

Depuis 1997, on note une modification de la population touchée par le VIH, avec l'apparition de patients kanak, de femmes et d'enfants, probablement liée à une amélioration du dépistage de la population vivant hors Nouméa. Ceci laisse supposer un sous-dépistage de la population kanak, majoritaire en Nouvelle-Calédonie, qui fait intervenir des facteurs culturels (sexualité taboue, peur de l'exclusion au sein de la vie tribale, honte...).

Selon l'étude INSERM sur la santé des femmes calédoniennes de 2002, les démarches volontaires, à l'initiative de la femme ou sur les conseils d'un médecin, représentent 24 % du total des femmes qui ont pratiqué un test.

Des associations se sont créées pour travailler en partenariat avec les institutions. **En 2006,** l'Agence sanitaire et sociale insiste sur les améliorations à apporter en termes de déclinaisons opérationnelles, de coordination intersectorielle, de suivi et d'évaluation.

Au 31 décembre 2007, 316 cas ont été enregistrés depuis 1986 et 116 d'entre eux sont passés au stade de SIDA avéré (soit 36,7 %). Parmi les 116 cas de SIDA avéré (82 hommes, 33 femmes et 1 cas de sexe inconnu), 60 sont décédés (57 décès sont dus au SIDA et 3 à une autre cause).

Le cumul des cas des patients déclarés séropositifs, enregistrés à l'Institut Pasteur est de 302, dont 175 (60 %) dépistés localement et 127 connaissant leur statut avant leur arrivée en Nouvelle-Calédonie. **Il s'agit de 77 femmes, 219 hommes et 6 patients de sexe non précisé lors de la déclaration.**

Année	Dépistage hors NC	Dépistage local	Sexe féminin	Sexe masculin	% hommes	% femmes	Inconnu (CDAG)	Total
2007	15	6	4	17	81 %	19 %	0	21
Cumul 1986-2007	127	175	77	219	72 %	28 %	6	302

En 2010, 122 cas ont été diagnostiqués sur 1 783 tests effectués. 64 hommes sont touchés contre 58 femmes.

Le sex-ratio des cas de VIH/SIDA cumulés est de 3 hommes pour 1 femme.

Dix laboratoires d'analyses médicales ont effectué des tests de dépistage du virus de l'immunodéficience humaine (VIH), ce qui représente un total de **335 394 tests** effectués depuis leur mise en place en 1986.

Si sur l'ensemble des CDAG la représentation féminine est légèrement supérieure à celle des hommes (51,7 % contre 47,6 %), les consultantes sont pratiquement 2,5 fois plus nombreuses que leurs homologues masculins parmi les moins de 20 ans (71,6 % contre 27,9 % et 0,5 % de transsexuels).

La répartition hommes/femmes de la tranche des 20-24 ans est relativement équilibrée. Puis, à partir de 30 ans, les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes dans les tranches d'âge supérieures. À noter que chez les plus de 50 ans, les hommes sont 2,3 fois plus nombreux.

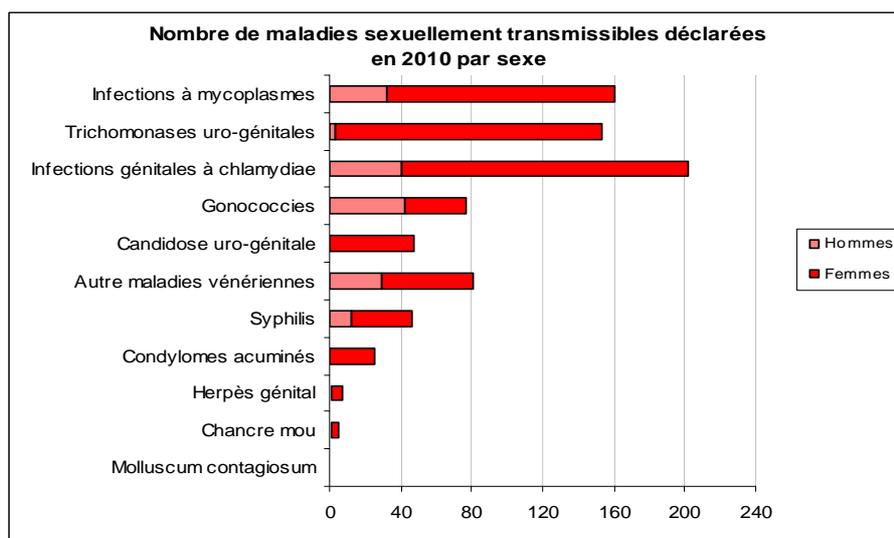
Chez les jeunes des Iles, garçons et filles, le taux de dépistage est beaucoup plus bas que dans les autres régions (19 % des filles sexuellement actives ont réalisé un test contre 33 % dans les deux autres provinces), et pour les garçons le recours au test est quasi inexistant aux Iles (5 %), très bas en province Nord (12 %) comparé à la province Sud (20 %).

Evolution du VIH/SIDA en Nouvelle-Calédonie par sexe de 1986 à 2010



(Source ISEE)

En Nouvelle-Calédonie, ce sont les femmes qui sont le plus touchées par les autres maladies sexuellement transmissibles autres que le VIH Sida. En 2009, leur nombre est de 643 alors que celui des hommes est de 160. En 2010, il est de 491 pour les femmes et de 98 pour les hommes.



(Source ISEE)

IV. La santé sexuelle

Selon l'enquête INSERM, il n'y a que 28 % des femmes qui considèrent avoir été bien informées sur la sexualité pendant leur adolescence, ce qui implique que le reste d'entre elles jugent cette information approximative (36 %) ou inexistante (36 %).

Les différences ne tiennent ni à la communauté d'appartenance, ni à la province de résidence, ni à la zone urbaine ou rurale, mais plutôt à l'âge et au niveau d'éducation, caractéristiques qui se recoupent. **C'est chez les plus jeunes (18-24 ans) et chez les plus diplômées, avec un bac ou un diplôme universitaire, que l'information a été la meilleure. Cependant même dans ces groupes, moins de la moitié des femmes interrogées estiment avoir été tout à fait informées sur la sexualité.**

Par conséquent un effort d'information soutenu et précoce est nécessaire auprès des jeunes publics. Il existe encore des freins à en parler dans les familles. **Des supports d'informations sur la sexualité sont mis à la disposition des jeunes dans les collèges, les lycées et les hôpitaux. Des personnels de la santé interviennent dans les quartiers et des ateliers de discussion sont organisés au niveau provincial sur des thèmes en lien avec la sexualité.**

V. La santé reproductive

La santé reproductive s'intéresse aux mécanismes de la procréation et au fonctionnement de l'appareil reproducteur à tous les stades de la vie. Elle implique la possibilité d'avoir une sexualité responsable, satisfaisante et sûre ainsi que la liberté pour les personnes de choisir d'avoir des enfants si elles le souhaitent et quand elles le désirent.

Cette conception de la santé génésique suppose que les femmes et les hommes puissent choisir des méthodes de régulation de la fécondité sûres, efficaces, abordables et acceptables, que les couples puissent avoir accès à des services de santé appropriés permettant aux femmes d'être suivies pendant leur grossesse et offrant ainsi aux couples la chance d'avoir un enfant en bonne santé.

En Nouvelle-Calédonie, les problèmes de santé génésique sont directement liés au manque d'information et à la difficulté d'accès aux services de santé, à l'inégalité des sexes, à la violence à l'égard des femmes et à un manque de moyens (ressources humaines et financières). Ils sont plus accentués en zone rurale.

Selon le rapport INSERM, en Nouvelle-Calédonie le taux d'IVG est deux fois supérieur à celui de la Métropole et s'établit à 22,7 IVG pour 1 000 femmes en 2009.

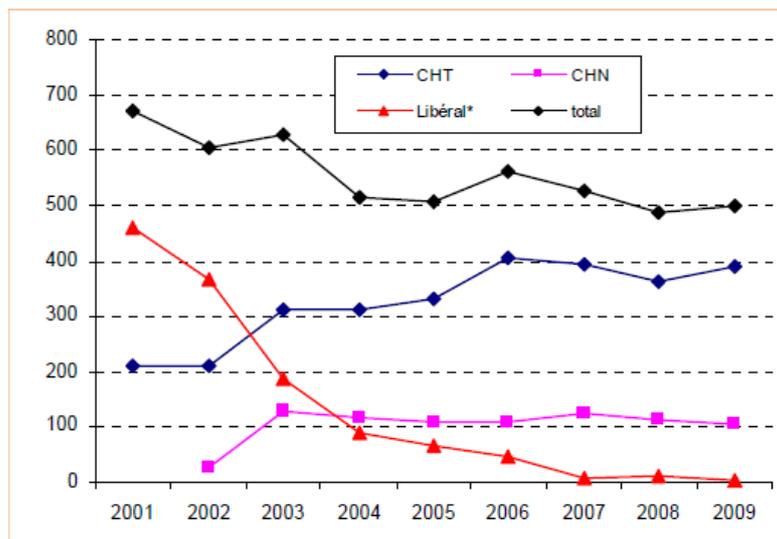
L'étude sur la contraception réalisée par l'INSERM porte sur 430 filles. Parmi elles, 8 % n'utilisent aucun moyen de contraception et 9 % une méthode peu efficace. L'absence de contraception peu efficace est plus présente aux Iles Loyauté (24 % des filles contre 11 % ailleurs). Elle est de 26 % chez les Polynésiennes, de 15 % chez les Kanak et plus rare chez les

Européennes métropolitaines (7 %) et calédoniennes (9 %). L'immense majorité des jeunes est d'accord avec l'idée que la contraception est autant une affaire de garçons que de filles.

Beaucoup de grossesses sont non désirées. Parmi les filles interrogées, 14 % ont eu leur première grossesse avant 16 ans. La proportion des filles qui ont déjà été enceintes apparaît relativement homogène selon les communautés, sauf chez les Européennes métropolitaines où elle est moindre.

Les IVG représentent 26,2 % des conceptions soit 1 479 IVG en 2009, en augmentation chez les mineures par rapport aux années précédentes. La nouvelle réglementation permet d'améliorer l'accès à l'IVG en augmentant le nombre de structures autorisées à pratiquer l'IVG médicamenteuse avant la fin de la cinquième semaine de grossesse, en particulier dans certains centres médico-sociaux de brousse. Cette possibilité n'est ouverte qu'aux médecins formés dans les centres disposant d'une possibilité d'échographie de datation et pas aux sages-femmes. La réglementation facilite également la démarche en supprimant l'obligation d'un entretien social préalable (sauf pour les mineures) mais qui devrait toutefois être systématiquement proposé.

Evolution du nombre d'IVG pratiquées selon la structure médicale



(Source DASS)

Les débats au sein des Eglises sur la contraception n'ont pas été sans impact en Nouvelle-Calédonie puisque c'est chez les femmes qui n'ont pas de religion que les utilisatrices sont proportionnellement plus nombreuses (84 %). Viennent ensuite les catholiques, puis les protestantes, puis les membres des religions non chrétiennes suivies de loin par les affiliées aux nouvelles églises chrétiennes.

La proportion de femmes qui ont déjà eu une ou plusieurs IVG parmi celles qui ont déjà eu des rapports sexuels est de 17 % (proportion équivalente à la Polynésie). La distribution des IVG est relativement équilibrée entre les provinces Sud et Nord mais apparaît nettement

moindre aux Iles (6 %). **Parmi les femmes qui ont eu au moins une IVG, 67 % avaient moins de 25 ans lorsque la première IVG a été pratiquée.**

Parmi les plus jeunes des femmes concernées par la contraception, chez les 18-19 ans, 1 sur 5 ne prend aucun moyen contraceptif, et chez les 20-24 ans cette proportion est d'1 sur 4, ce qui est à mettre en rapport avec la fréquence des grossesses non désirées, notamment chez les jeunes. En effet la proportion des 18-24 ans dont la dernière grossesse n'était pas désirée s'élève à 44 %.

Utilisation de la contraception selon l'âge (n = 585)

	18-19 ans n = 35 %	20-29 ans n = 207 %	30-39 ans n = 226 %	40-44 ans n = 117 %
Contraception	80	74	69	53
Sans contraception	20	26	31	47
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %

La distribution des femmes qui ont déjà utilisé un préservatif montre que les plus concernées sont les plus jeunes (64 % des 18-24 ans). **C'est aux Iles que le préservatif a été le moins expérimenté par les femmes, les différences entre le Nord et le Sud ne sont pas significatives.** Dans le Sud, le préservatif a été autant expérimenté dans le Sud rural que dans le Grand Nouméa, autant par les femmes kanak que par les Européennes.

Comparativement aux autres provinces, c'est aux Iles qu'on parle le plus de contraception entre conjoints, mais c'est aussi là que la proportion d'hommes qui l'interdisent à leur femme est la plus forte.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution des ventes et consommations de contraceptifs de 2006 à 2010 en Nouvelle-Calédonie (source DASS).

Contraceptifs	Ventes et consommations				
	2006	2007	2008	2009	2010*
Dispositifs intra-utérins	2 078	3 364	2 570	2 995	2 916
Contraception orale (nb de plaquettes)	66 432	98 972	137 950	152 167	153 345
Formes injectables (nb de doses)	179	209	229	201	236
Implanon®	1 539	1 720	2 225	2 570	2 658
Contraceptifs d'urgence	3 320	4 224	3 922	5 218	4 101
Femmes-année sous contraception	19 617	23 982	29 645	32 560	33 747

VI. Le suicide des jeunes

Selon l'étude INSERM réalisée à la demande du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en 2008 sur la situation sociale et comportements de santé des Jeunes, il s'avère que le taux de suicide chez les jeunes est très élevé.

En effet, un jeune sur huit (12%) a déjà fait une tentative de suicide, les filles plus souvent que les garçons (16% versus 8%). **Deux tiers des jeunes ayant déjà fait une tentative de suicide sont des filles.**

A l'exclusion d'une proportion plus faible chez les garçons les plus jeunes (3% chez les 16-18 ans versus 10% chez les 19-25 ans), la déclaration des tentatives de suicides ne varie pas selon l'âge, la région de résidence, la communauté ou encore la situation d'activité.

Plus d'un tiers des jeunes ont « sérieusement pensé au suicide » au moins une fois au cours de leur vie, les filles plus souvent que les garçons (41% contre 27%). 14% y ont pensé plusieurs fois (11% des garçons et 16% des filles).

Pour les deux sexes, l'expérience d'une enfance malheureuse, les problèmes d'alcool dans la famille, les maltraitances physiques augmentent le risque d'idées suicidaires. **D'autres facteurs s'y ajoutent chez les filles : le fait d'avoir été adoptée, d'avoir eu des problèmes de santé sévères dans l'enfance, et d'avoir subi des violences sexuelles avant l'âge de 16 ans.**

68% des filles abusées sexuellement lors des 12 derniers mois ont eu des idées suicidaires au cours de leur vie contre 39% des autres filles.

De façon attendue, les idées suicidaires sont liées aux signes de dépression, à la consommation de médicaments psychotropes et au sentiment de solitude chez les garçons comme chez les filles. Cette association avec les troubles ressentis au moment de l'enquête

indique que les idées suicidaires ne sont pas qu'un événement transitoire mais bien un signe d'un mal-être plus permanent.

Enfin, l'orientation homosexuelle apparaît très difficile à vivre en Nouvelle-Calédonie aujourd'hui pour les adolescents et de façon exceptionnellement forte chez les garçons.

Il faut souligner pour tous les jeunes, filles et garçons, le poids à long terme de l'alcoolisme familial, des violences sexuelles dans l'enfance, des insultes dans l'espace public subies à l'adolescence, ainsi que la forte signification de la précocité des conduites addictives.

En Nouvelle-Calédonie, le suicide des jeunes est un phénomène émergent auquel les autorités compétentes s'intéressent ainsi que les églises. Des programmes de sensibilisation et de formation commencent à être entrepris mais il n'existe pas véritablement de politiques institutionnelles ciblées sur le suicide.

VII. Le tabac

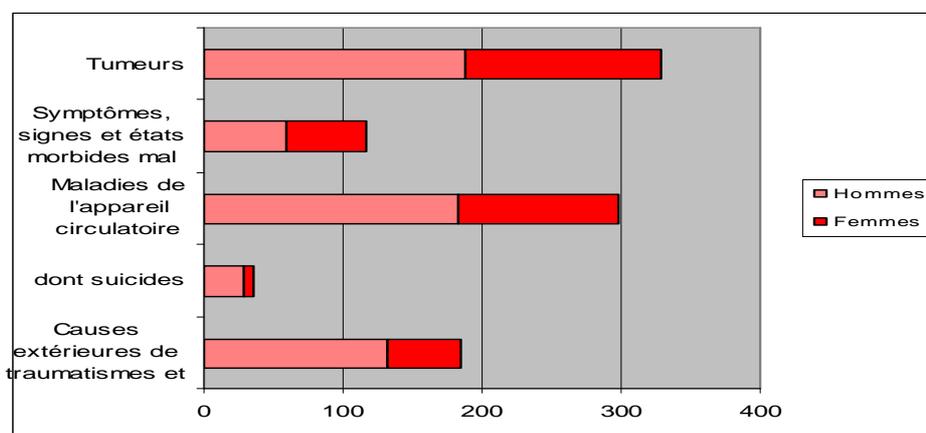
L'expérimentation du tabac continue de progresser chez les jeunes de Nouvelle-Calédonie selon un processus général qui voit le comportement des filles rejoindre le modèle masculin. On remarque une précocité croissante du tabagisme nettement marquée chez les filles. L'augmentation du tabagisme dans la population féminine est, de façon générale, un phénomène qui accompagne l'accès des femmes à l'éducation et à l'emploi.

VIII. L'alcool

La consommation d'alcool débute dès la jeunesse et est présente chez les deux sexes. Le niveau élevé de cette consommation extrême est un phénomène généralisé dans le pays et plus accentué chez les garçons sans emploi. L'alcool est un des facteurs aggravant la violence à l'égard des femmes.

IX. Les décès par maladie selon le sexe

Le schéma ci-dessous montre les principales causes de décès selon le sexe en Nouvelle-Calédonie (source DASS).



X. La violence à l'égard des femmes

Le débat public autour de la violence domestique s'est fortement développé au cours des dernières années. Les menaces, abus, coups, viols et meurtres commis contre des femmes au sein du couple, du partenariat ou de la famille **ne sont pas toujours perçus comme un sujet relevant des droits humains**. Il s'agit pourtant **du droit à la dignité, à l'intégrité physique et psychique, du droit à la liberté et à la sécurité de la personne, du droit à la santé et de celui à ne pas subir des traitements humiliants jusqu'au droit à la vie tout simplement**.

Parce que la violence à l'égard des femmes n'est pas qu'un problème familial mais de société, il convient de l'aborder sous divers angles en développant des partenariats divers. **C'est cette approche que privilégie le gouvernement en collaborant avec les ONG, la société civile et le secteur privé** afin de trouver des solutions appropriées à ce phénomène d'une ampleur inquiétante en Nouvelle-Calédonie.

L'enquête INSERM (Institut national de la santé et de la recherche médicale) menée en 2002 auprès de 1 012 femmes de 18 à 54 ans permet de montrer que le phénomène de la violence à l'égard des femmes reste toujours une question très préoccupante et touche toutes les catégories sociales et toutes les communautés ou groupes socioculturels en Nouvelle-Calédonie. Elle indique ainsi un taux de violence élevé avec 24 % des femmes qui ont subi un harcèlement psychologique (dont 96 % constamment), 22 % des insultes à répétition, 22 % des brutalités physiques, 9 % des agressions sexuelles graves. Celle-ci révèle qu'1 femme sur 8 a été victime d'attouchements sexuels, de tentative de viol ou de viol avant l'âge de 15 ans. Dans 35 % des cas, les auteurs étaient de l'entourage et dans seulement 10 % des cas, les auteurs étaient des inconnus.

Les agressions physiques en Nouvelle-Calédonie sont autant rurales qu'urbaines et les violences sexuelles graves sont davantage rurales. Leur niveau est alarmant. En ce qui concerne les violences physiques, il s'élève à 4 %. C'est un peu moins qu'en Polynésie (5 %), mais cependant deux fois plus qu'à Paris (2 %) et quatre fois plus qu'en France métropolitaine dans son ensemble (0,9 %). Les violences sexuelles (tentatives de viol et viols) concernent 2 % des femmes (contre 1 % en Polynésie et 0,1 % en France). Les brutalités physiques sont également nettement plus fréquentes chez les femmes autochtones (32 %), et encore davantage si elles vivent en zone rurale, aux Iles plus qu'ailleurs. Elles sont suivies des « Autres » (15 %) et des Polynésiennes (11 %) puis des Européennes (qui sont cependant quatre fois plus exposées qu'en France : 8 % contre 2 %, Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France ENVEFF 2000).

Ce sont les moins de 24 ans et plus encore les moins de 20 ans qui subissent le plus de violences dans les espaces publics, qu'il s'agisse d'intimidations sexuelles, d'agressions sexuelles graves ou de brutalités physiques.

Les victimes de tentatives de viol ou de viols dans l'espace public sont elles aussi beaucoup plus nombreuses parmi les moins de 20 ans (7,8 %), et dans une moindre mesure parmi les 20-24 ans (4,5 %), que parmi leurs aînées. Les femmes vivant en zone rurale paraissent plus

exposées. Les femmes autochtones sont deux fois plus touchées que les Polynésiennes et quatre fois plus que les Européennes.

Les viols et autres pratiques sexuelles imposées sont eux aussi très significativement liés à la province et à la communauté. **Ils sont deux fois plus fréquents chez les femmes autochtones que chez les Polynésiennes, les « Autres » et les Européennes.** Ces dernières sont cependant en Nouvelle-Calédonie un peu plus exposées qu'en France : 1,4 % contre 0,8 % (ENVEFF 2000).

De manière générale, quelle que soit la communauté, les femmes qui ont un niveau d'études élevé apparaissent moins exposées que les autres. Les brutalités sont également corrélées au faible niveau d'études du conjoint.

Les femmes handicapées encore plus vulnérables subissent des violences au sein de leurs familles et de leur entourage. Ces femmes sont très mal informées de leurs droits. Peu d'entre elles entament les démarches nécessaires en cas de violences, en raison de freins liés à leur handicap. L'Association calédonienne des handicapés (ACH) s'efforce de les aider dans ce sens en leur apportant l'assistance et le soutien requis. Ces femmes sont orientées vers les dispositifs de prise en charge des victimes de violences et bénéficient de tous les soins et services appropriés.

Quelques constats généraux s'imposent d'emblée face à la situation des violences en Nouvelle-Calédonie, à savoir :

- le nombre considérable de femmes victimes de violences physiques et de violences sexuelles dans les espaces collectifs, mais surtout dans la sphère conjugale et dans la sphère familiale ;
- la vulnérabilité particulière des jeunes femmes de moins de 25 ans aux violences, de celles qui habitent en zones rurales et de celles qui ont un niveau de revenus personnels faible ;
- la forte occultation des violences conjugales : un grand nombre de femmes n'en parlent pas (honte, pression familiale, peur des représailles, sentiment d'échec, forte dépendance, peur de perdre leurs enfants, peur de déposer plainte contre les maris ou conjoints) ;
- la reproduction de la violence vécue dans l'enfance ;
- le rôle de l'alcoolisation des conjoints ;
- la consommation de cannabis ;
- le faible niveau d'études des hommes ;
- l'accès à l'emploi difficile ;
- la précarité ;
- la prédominance de l'homme dans la famille ;
- la faiblesse des recours et le petit nombre de dénonciations des violences graves, quel que soit le cadre dans lequel elles se produisent et quels qu'en soient les auteurs ;
- l'incidence majeure des maltraitances vécues dans l'enfance et dans l'adolescence, en particulier celle des premiers rapports sexuels forcés, sur les violences subies à l'âge adulte dans les différents cadres de vie.

Les résultats de l'étude donnent également la mesure de la sous-déclaration aux autorités judiciaires des violences sexuelles et de la faiblesse des recours.

L'enquête de l'INSERM de 2008 sur les jeunes indique que les violences sexuelles subies dans l'enfance sont fréquentes : 11 % des jeunes interrogés déclarent qu'on les a forcés, ou qu'on a essayé de les forcer, à des actes sexuels contre leur gré dans leur enfance (avant l'âge de 16 ans). Il s'agit clairement de violences de genre : les filles sont 17 % dans ce cas et les garçons 5 %. Au cours des douze derniers mois, 5 % des jeunes ont subi des viols ou des tentatives de viol. Là encore les filles sont plus touchées (8 % versus 3 %).

Le travail mené par les associations « Femmes et violences conjugales », « SOS Violences sexuelles », l'Association pour l'accès aux droits et d'aide aux victimes « ADAVI », et par les centres d'accueil des femmes victimes de violences dans les trois provinces, s'intensifie et est mieux connu des femmes. **Par ce biais, les femmes bénéficient de soutien médical et psychologique, de conseils et de guidance, d'assistance juridique, d'assistance sociale, d'accompagnement à l'insertion professionnelle, de logements d'urgence, des secours de la police ou de la gendarmerie et de voies de recours judiciaire simplifiées.**

Les actions de prévention en faveur de la violence à l'égard des femmes se multiplient dans les trois provinces. Elles associent les autorités coutumières, religieuses, associatives et institutionnelles.

En 2011, l'association « Femmes et violences conjugales » est intervenue auprès de 1 022 scolaires, 155 adultes et 200 jeunes hors scolarité. Le nombre des interventions dans les établissements scolaires passe de 17 en 2008 à 140 en 2011. Les demandes d'interventions à ce niveau augmentent d'année en année.

Depuis quelques années, **la prise en charge des acteurs de la violence est une nouvelle stratégie de lutte contre les violences faites aux femmes.** L'association « Le Relais » a initié cette démarche. Des formations des personnels médico-sociaux et des partenaires ont été organisées afin de rendre les services envers les victimes et les auteurs de violences plus performants. Le statut de cette association a changé depuis 2006 pour devenir un Service de traitement des violences conjugales et des violences intrafamiliales de la Province Sud, chargé de l'accompagnement et de la prise en charge gratuite des victimes et des auteurs de violences. En 2012, 2 306 personnes ont été reçues par cette structure dont 457 qui ont bénéficié d'un suivi (269 victimes et 188 auteurs).

La création du Bureau d'aide aux victimes (BAV) au sein des services de la Police en 2005 permet de prendre en charge les femmes victimes de violences et de les accompagner dans le suivi des plaintes lorsqu'elles en font la demande. Ce service comprend une assistante sociale qui fait le lien avec les services sociaux et les associations d'aide aux victimes. Ce service agit sous contrôle du Procureur de la République.

Le BAV enregistre une hausse sensible du nombre des victimes sollicitant de l'aide auprès du commissariat de police en 2013 (491) par rapport à 2012 (360). Vu l'affluence des femmes sollicitant les services du BAV, notamment en matière de violences conjugales, une probable augmentation de leur nombre à la fin de l'année 2013 sera enregistrée.

Cette augmentation se répercute dans les orientations faites à l'issue de l'accueil de ces victimes, notamment en ce qui concerne la démarche du dépôt de plainte, démarche de plus en plus soutenue par les associations, les services sociaux et juridiques.

Selon le BAV, les femmes semblent de mieux en mieux informées sur leurs droits et sensibilisées sur les dispositifs existants pouvant les accompagner.

La mise en place de l'ordonnance de protection (entrée en vigueur en octobre 2010) – mesure d'éloignement, éviction du conjoint violent, obligation de ressource – est une grande avancée en faveur des femmes victimes de violences.

Les violences constituent une infraction pénale réprimée par le Code pénal. Ce n'est que sur le plan civil concernant la réparation des dommages que la victime des violences conjugales aura un traitement différent selon qu'elle est de statut de droit commun ou de droit coutumier. Ce traitement procédural différent amène les victimes de droit coutumier devant une juridiction composée d'un juge de droit commun et d'assesseurs coutumiers. Si pour les victimes de droit commun le procès pénal est directement suivi du procès civil, jusqu'en 2013, les victimes de droit coutumier devaient saisir la juridiction coutumière après le procès pénal, rendant les démarches difficiles. En 2013, une modification de la loi a permis de rendre la saisine de la juridiction coutumière automatique. Cette juridiction est chargée de statuer sur la réparation au civil en se basant sur les principes coutumiers en vigueur dans l'aire coutumière dont la victime est ressortissante. Ceci peut ainsi amener à des décisions très différentes d'une aire coutumière à une autre.

Le dépôt de plainte est extrêmement important car il marque déjà la volonté de la victime d'aller jusqu'au bout de la procédure. Il permet à la victime de se constituer partie civile et de réclamer réparation de son préjudice.

Si la victime retire sa plainte, le procureur de la république peut néanmoins décider de poursuivre l'auteur des violences.

B. Principaux obstacles rencontrés

En matière de santé publique, selon la DASS, le véritable problème qui préoccupe les autorités médicales en Nouvelle-Calédonie est **l'accessibilité aux soins notamment pour les populations éloignées des centres médicaux**. L'absence de transport public et les faibles revenus de ces populations les privent de l'accès aux soins et de suivi médical. **Parmi cette population se trouvent un grand nombre de femmes.**

Par ailleurs, le système de santé de type occidental présente des difficultés, voire des barrières pour les Kanak et les Océaniens. La distance culturelle est trop importante. En effet, l'absence de prise en compte de la représentation de la maladie de ces populations dans le système de santé conventionnel représente un véritable frein à leur accès aux soins.

En plus de ces obstacles à la bonne santé des Kanak et des Océaniens, la pratique de la médecine traditionnelle encore très vivace dans ces milieux n'est pas prise en compte par les autorités sanitaires qui la considèrent comme illégale. Cela est dû à des considérations

d'ordre historique (fait colonial) et médical. Or, cette médecine largement pratiquée par les femmes fait partie intégrante de la vie des Kanak. Il est reconnu que si cette médecine produit des résultats positifs pour un certain nombre de maladies, en revanche elle peut être source de conséquences graves lorsque les malades tardent à consulter des médecins. C'est notamment le cas pour certains cancers féminins (cancer du sein, de l'utérus, de la thyroïde) ainsi que pour d'autres cancers chez les hommes.

Par ailleurs, **la précarité** a des répercussions importantes sur la santé des populations concernées et les femmes n'en sont pas exclues puisqu'elles sont plus nombreuses que les hommes à vivre de manière précaire dans les trois provinces de la Nouvelle-Calédonie.

Des freins culturels viennent aussi entraver la bonne santé des femmes notamment en zone rurale et tribale, ainsi que **le faible niveau d'éducation** qui constitue un facteur puissant dans l'utilisation de l'offre de santé moderne. L'absence d'imagerie médicale dans ces zones constitue également un frein au dépistage de certains cancers féminins. Les femmes n'ont pas les moyens du déplacement sur la capitale éloignée de leurs villages ou de leurs tribus. Par ailleurs, le manque d'informations dans les langues locales s'ajoute à ces divers obstacles.

Facteur bien connu, celui **des violences faites aux femmes** qui n'épargne pas la société calédonienne et qui porte fortement atteinte à la santé des femmes de toutes les ethnies. Ce phénomène très répandu puisqu'il concerne 1 femme sur 4 en Nouvelle-Calédonie constitue une priorité en matière de santé publique au niveau provincial.

Les différences entre régions pour la réalisation du test VIH/SIDA rendent compte d'une accessibilité inégale. Elle peut être liée aux craintes d'un manque de confidentialité dans les dispensaires ruraux et aux obstacles financiers à aller faire les tests dans la capitale, Nouméa.

C. Principales mesures prises ou à prendre

Grâce au vote par le Congrès de la délibération n° 425 du 26 novembre 2008 relative au dépistage du cancer du sein et au vote par le gouvernement de l'arrêté n° 2009-1045 du 3 mars 2009 fixant le modèle d'invitation, une grande campagne organisée par l'ASS-NC a débuté à la fin du mois de mars 2009 pour une période test et **le lancement officiel sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie a eu lieu au mois d'août 2009**. Un comité de pilotage a été créé regroupant les partenaires impliqués dans ce dépistage. Toutes les femmes de 50 à 74 ans sont invitées à réaliser gratuitement un examen clinique des seins et une mammographie. Dans le cas où des examens complémentaires seraient nécessaires, ils seraient également pris en charge à 100 %.

La possibilité récente de réaliser des mammographies dans certains centres hospitaliers en province Nord constitue une grande avancée en matière de prévention de la santé féminine.

Le projet de mise en place d'un dispositif de santé de proximité par le gouvernement et les provinces est une mesure en faveur d'un meilleur accès aux soins. Pour répondre efficacement au bon fonctionnement de ce dispositif, des formations intermédiaires seront dispensées et le personnel sera basé dans les dispensaires des zones rurales.

En 2006, l'agrément accordé à 25 professionnels d'effectuer des consultations a permis progressivement d'augmenter et diversifier la clientèle pour le dépistage anonyme et gratuit du VIH/SIDA, grâce notamment à une couverture territoriale de plus en plus étendue. Le nombre de consultations réalisées hors ESPAS-CMP (Centre Médico-psychologique) est ainsi passé de 231 en 2006 à 412 en 2007.

En 2007, 15 nouveaux professionnels ont été agréés (arrêté n° 2007-3395 du 19 juillet 2007), ce qui a étoffé l'offre de service proposée à la population en matière de possibilités de dépistage et de prévention.

La Nouvelle-Calédonie focalise sur **zéro nouvelle infection au VIH. Zéro discrimination d'ici 2015** car les personnes vivant avec le VIH ont accès aux traitements. Les avancées de la médecine au cours des vingt dernières années ont fait du VIH une maladie chronique et non plus mortelle avec une espérance de vie quasi normale si le traitement est très bien suivi.

La DASS a lancé en 2013 une étude sur la notion de santé dans les populations océaniques. Les résultats de cette étude sont attendus pour la fin de l'année 2013. Cette étude permettra de mieux comprendre les comportements des populations concernées face à la médecine conventionnelle et de rendre ainsi l'accès aux soins plus performant.

Les prochaines Assises de la Santé prévues en 2014 seront organisées par le gouvernement. Elles porteront sur la médecine traditionnelle et sa prise en compte dans le système de santé conventionnel. De son côté la Province des Iles agit pour la coexistence de ces deux médecines au profit d'une meilleure santé de sa population majoritairement composée d'autochtones dont la moitié sont des femmes.

En réponse au phénomène de la violence à l'égard des femmes, **des mesures ont été prises au niveau des provinces.** En matière **de prévention et de protection des victimes de violences**, le renforcement des actions en collaboration avec les autorités coutumières et religieuses prend de l'ampleur. Un travail de transversalité entre les services provinciaux (santé, social, éducation, jeunesse et sports, formation et insertion professionnelle) ainsi qu'avec la police et la gendarmerie a débuté. Il est à noter l'augmentation des structures d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences à Nouméa et en province Nord. Un projet de ce type est en gestation en province des Iles.

Les programmes de sensibilisation aux violences à l'égard des femmes se poursuivent dans les collèges et les lycées par les associations d'aide et d'accompagnement aux victimes de violences. Des supports d'informations sont mis à la disposition des élèves dans les établissements scolaires de tout le pays (affiches, brochures, livrets, revues).

Les formations des personnels de santé, des gendarmes, des policiers, des responsables coutumiers, des assesseurs coutumiers, des responsables associatifs en matière de droits et de violences à l'égard des femmes se pérennisent.

Le travail des associations se professionnalise avec le concours de psychologues, juristes, spécialistes du droit coutumier, spécialistes des violences conjugales et intrafamiliales, assistantes sociales et éducateurs spécialisés. Les provinces et certaines communes soutiennent financièrement les actions en faveur de la prévention et du traitement des victimes de violences dans les trois provinces de la Nouvelle-Calédonie.

La mise en place de points écoute dans les collèges et de lieux d'écoute dans les quartiers de Nouméa, la mise en place d'un numéro vert en province Sud pour les victimes de violences et de « SOS Ecoute », la mise en protection des victimes dans des lieux d'hébergement, d'accueil ou des hôtels, la formation des assistantes sociales et des psychologues sur l'approche culturelle en matière de violences à l'égard des femmes et la prise en charge des acteurs de violences à l'égard des femmes, sont des mesures qui sont prises à l'échelon provincial. La mise en place de comités « relais » en collaboration avec les ONG fait partie des initiatives à réaliser.

Des émissions radio sont dédiées aux questions relatives à la violence à l'égard des femmes. Une émission télévisée sera consacrée en 2013 à ce sujet.

En province Nord, des programmes de prévention sur les violences dont la violence à l'égard des femmes ont débuté en 2012 sur le site de Vavouto (usine du Nord). Deux mairies soutiennent financièrement ces actions ainsi que des partenaires locaux du développement.

Il est à noter **qu'une formation spécifique en matière de médecine légale** a été initiée avec le Centre hospitalier Gaston-Bourret (en ville) pour la délivrance des certificats médicaux permettant de qualifier précisément le préjudice subi par la victime.

Une formation sur les droits de la personne et la violence à l'égard des femmes a également été organisée en collaboration avec la CPS et des programmes régionaux en 2009 afin d'œuvrer à la prévention des violences. Des femmes et des hommes issus des institutions et de la société civile ont participé à cette formation. Cette initiative s'appuie sur les différentes recommandations issues des ateliers des journées internationales de la femme depuis 2006 et des journées internationales sur les violences faites aux femmes.

De son côté, le gouvernement accentue les actions de sensibilisation en faveur de l'élimination de la violence à l'égard des femmes par **des campagnes médiatiques**. Grâce à ces campagnes, les associations et les services provinciaux traitant de la violence à l'égard des femmes ainsi que la gendarmerie, la police et la justice ont enregistré une augmentation du nombre d'écoutes, de consultations, de dépôts de plainte, de recours en justice, de placements en maisons d'accueil des victimes de violences.

Par ailleurs, l'arrivée récente d'un membre du parquet spécialisé dans le traitement des agressions sexuelles est perçue comme une véritable avancée.

En matière de violence à l'égard des femmes, le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie est conscient que :

- **sur la communication**, le travail intersectoriel et partenarial avec le domaine de la santé, du social, des affaires coutumières et des affaires juridiques du gouvernement est essentiel ;
- **sur le droit coutumier et le droit commun**, il conviendra de solliciter les affaires coutumières du gouvernement pour alerter le Sénat coutumier et les conseils coutumiers des aires sur les questions relatives à la violence à l'égard des femmes ;
- **la question de la sensibilisation** est à adapter davantage aux divers milieux socioculturels de la Nouvelle-Calédonie ;
- **sur la question des formations thématiques**, le Comité CEDEF devra faire des propositions pour les deux années à venir.

Et pour la première fois en 2009, la Nouvelle-Calédonie s'est jointe aux pays du monde entier pour célébrer **les 16 Jours d'activisme contre les violences faites aux femmes**.

Ces 16 Jours d'activisme qui constituent une véritable sensibilisation aux violences à l'égard des femmes, se sont déroulés du 25 novembre au 10 décembre 2009 autour du thème principal « Hommes et femmes UNIS pour lutter contre les violences faites aux femmes ».

Des sous-thèmes ont été abordés lors de ces 16 jours ciblant divers publics tels que les hommes, les jeunes, les femmes salariées, les femmes handicapées et les femmes subissant des violences conjugales et intrafamiliales.

Au cours de ces 16 Jours d'activisme, plusieurs membres du gouvernement ont accepté de collaborer dans les divers programmes initiés par le secteur de la Condition féminine, démontrant ainsi une réelle volonté de travailler ensemble à l'élimination des violences à l'égard des femmes.

La société minière Vale NC a présenté au cours de ces 16 jours d'activisme sa politique de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel au travail.

Dans sa résolution n° 254 du 10 janvier 2013 sollicitant la réforme de la procédure d'indemnisation des victimes relevant du statut civil coutumier, le Congrès de la Nouvelle-Calédonie sollicite solennellement l'Etat afin qu'il prenne les mesures normatives nécessaires pour rendre plus équitable au profit des victimes de statut civil coutumier la procédure applicable en matière d'indemnisation des préjudices subis en raison de faits de nature pénale.

Dans les directives données aux services de police et de gendarmerie de pratiquer **l'éviction du conjoint violent**, la normalité veut que ce soit la femme battue avec les enfants qui reste au logement conjugal. Cela est désormais possible dans la ville grâce à une convention passée récemment entre le Relais de la Province Sud et la RAPSA (association de Réinsertion des Anciens Prisonniers dans une Société plus Accueillante) permettant de mettre à disposition des appartements pour les conjoints violents. Cela n'est malheureusement pas le cas pour les deux autres provinces qui n'ont pas de structures d'accueil équivalentes.

Une unité médico-judiciaire pour les victimes de violences devrait voir le jour. Ainsi les victimes d'agressions sexuelles, de viols et de violences conjugales seraient prises en charge non plus par le service des urgences de l'hôpital mais par cette unité spécialisée.

En ce qui concerne la formation des personnels de la santé, les femmes sont plus nombreuses à s'orienter vers ce genre de formation et elles réussissent mieux aux concours d'entrée à l'Institut de formation des professions sanitaires et sociales (IFPSS). **Selon les statistiques, elles sont plus nombreuses à se promouvoir d'un statut à un autre (d'aide-soignante à infirmière par exemple)**. Ce sont les autochtones et les Océaniens qui ont le plus de mal à réussir les concours tant les critères de sélection les pénalisent. Les épreuves orales constituent de véritables défis pour ces candidats si bien que les autorités compétentes ont mis en place des pré- formations aux concours pour ce public. **Les modules de formation sur le genre sont inexistant dans les formations des personnels de la santé, mais la DASS n'y voit pas d'inconvénient à les inclure pour les promotions à venir**. Dans le souci de prendre en compte la dimension du genre dans les hôpitaux, des formations pourront être mises en place **pour les médecins et les personnels à tous les niveaux, selon la DASS**.

Concernant les femmes pendant leur grossesse, des mesures ont été prises pour toutes les femmes habitant dans les Iles afin de réduire les taux de mortalité. Au septième mois de leur grossesse, elles sont appelées à venir sur Nouméa pour accoucher car dans les Iles il n'existe pas de structures médicalisées pour les accouchements et de médecins spécialisés. **Une structure d'accueil a été mise en place, proche de la maternité publique pour recevoir ces femmes à Nouméa**. Leur suivi est assuré sur place avant et pendant l'accouchement et dans les centres médicaux de leurs îles d'origine après leur accouchement.

11. Avantages sociaux et économiques (article 13)

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

a) le droit aux prestations familiales ;

b) le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier ;

c) le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

I. Le droit aux prestations familiales

La CAFAT (Caisse d'allocations familiales et des accidents du travail), organisme de protection sociale en Nouvelle-Calédonie, assure pour les salariés du pays la gestion des régimes : accidents du travail et maladies professionnelles, famille, chômage, invalidité et décès, vieillesse et veuvage. Cet organisme gère également le régime unifié d'assurance maladie-maternité (RUAMM) dont bénéficient l'ensemble des actifs de Nouvelle-Calédonie (salariés, fonctionnaires et travailleurs indépendants). Ces assurances sont alimentées à plus

de 80 % par les cotisations sociales. **La CAFAT en 2012 couvrait 250 432 personnes, soit 41 000 familles pour plus de 76 000 enfants.**

II. Le droit aux prêts bancaires

Les femmes ont autant l'accès aux prêts bancaires et autres formes de crédit que les hommes en Nouvelle-Calédonie si elles présentent les conditions requises. Elles peuvent librement contracter un prêt sans avoir besoin du consentement du mari, avoir un compte bancaire personnel. Cependant, lorsqu'il s'agit d'un prêt hypothécaire, elles doivent obtenir l'accord de leur mari si l'immeuble fait partie de la communauté. Cette condition s'applique également au mari. Cela ne s'applique pas pour les biens en terres coutumières du fait du régime de ces terres (inaliénables, incessibles, incommutables, insaisissables).

III. Participation sportive et culturelle des femmes

Il n'existe aucune discrimination ou frein à la participation des femmes aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle. Le nombre important de licenciées dans les clubs, fédérations ou ligues sportives montre que les femmes sont bien représentées au niveau du sport local. Cependant, elles accèdent encore rarement aux responsabilités techniques ou décisionnelles dans le domaine du sport. Les femmes occupent 27 % des comités directeurs sportifs.

Le football, le rugby et les arts martiaux sont des sports qui se féminisent de plus en plus en Nouvelle-Calédonie. Les sports les moins féminisés sont les sports de combat, les sports motorisés et le tir. Les femmes participent peu aux concours de pêche sous-marine et de chasse.

De nombreuses femmes sportives de Nouvelle-Calédonie participent à des compétitions locales et régionales. Quelques femmes ont participé au niveau olympique y compris des femmes handicapées aux Jeux Paralympiques de Londres.

Dans les établissements scolaires, les filles sont fortement encouragées à intégrer l'Union nationale du sport scolaire (UNSS) et certaines concourent au niveau du Pacifique et au niveau national. Leur activité sportive scolaire leur permet plus tard d'intégrer facilement le monde sportif local.

Les femmes de Nouvelle-Calédonie, toutes ethnies confondues, contribuent fortement à la vie culturelle du pays (foires artisanales, expositions d'art, échanges de savoir-faire culturels, festivals des arts, marchés traditionnels...). Elles sont au cœur du succès et de la réussite des événements culturels à tous les niveaux (commune, province, pays, région, nation). Elles contribuent également au renforcement de la transmission des savoir-faire culturels dans les collèges et les lycées du pays. Une association de femmes artistes s'est créée afin de promouvoir l'art féminin dans le pays et au-delà. Un projet de loi pour la protection des savoir-faire traditionnels est en cours. Cette loi tant attendue bénéficiera tant aux hommes qu'aux femmes artistes.

12. Femmes des régions rurales (article 14)

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

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

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

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

c) de bénéficier directement des programmes de sécurité sociale ;

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

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

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

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

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

A. Principaux constats et progrès réalisés

En Nouvelle-Calédonie, toute population vivant en dehors de la ville principale de Nouméa et vivant d'une économie vivrière est considérée comme population rurale. C'est donc dans les provinces Nord et Iles que se trouve la majorité de cette population formée principalement d'autochtones (Kanak), environ 80 % sur les 63 000 habitants de ces

provinces. Une partie de la province Sud se situe également dans ces zones. **Les femmes des zones rurales représentent à peu près 50 % de cette population.**

La photographie de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie laisse apparaître que ce sont les femmes de ces milieux qui sont les plus défavorisées, à l'image de tous les pays de la région et du monde.

Dans les tribus, les femmes kanak s'occupent des tâches domestiques (entretien de la famille, éducation des enfants, cuisine, nettoyage, blanchissage, travaux des champs, participation aux travaux communautaires de la tribu). Parmi elles, **un certain nombre contribue à l'activité des petits marchés de proximité où elles vendent leurs produits de la terre, de la mer et leur artisanat.** Pour certaines femmes, ce sont les seuls revenus de la famille et pour d'autres ces gains viennent compléter le salaire du mari ou du conjoint. **L'agriculture est un domaine investi traditionnellement par les femmes kanak. Certaines femmes pratiquent la pêche** (pêche côtière, pêche aux crabes et pêche aux coquillages).

Sur 100 femmes kanak, 44 ont une activité agricole d'autosubsistance. Elles cultivent d'autant plus qu'elles sont au foyer, au chômage ou retraitées. Néanmoins, sur 100 qui ont un emploi, 34 pratiquent l'agriculture en parallèle.

Dans les villages où vivent des femmes calédoniennes d'origine européenne, ces dernières pratiquent également l'agriculture mais sont aussi des commerçantes, des pâtissières, des restauratrices, des couturières et exercent des métiers de services à la personne (garderie, transport, services aux personnes âgées, aux handicapés, aux malades). Elles sont pour certaines des enseignantes, des infirmières et travaillent dans des services administratifs de la province ou de la commune. **Depuis une vingtaine d'années, le nombre des femmes kanak augmente dans ces métiers.**

Selon une étude sur l'agriculture calédonienne réalisée par la Direction des affaires vétérinaires, alimentaires et rurales (DAVAR) du gouvernement, en 2002, la population agricole familiale vivant et/ou travaillant sur les exploitations agricoles représente 10 % de la population totale de la Nouvelle-Calédonie (23 % en 1991). **Entre les deux recensements de 2000 et 2009, cette population est passée de 40 311 à 21 212 personnes.** Elle a perdu un peu plus de 19 000 personnes (- 47 %), au bénéfice d'autres activités. La province Nord regroupe 40 % de la population agricole familiale (47 % en 1991), la province des Iles Loyauté 35 % (31 % en 1991) et la province Sud 25 % (22 % en 1991).

Sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie, 1 112 salariés permanents de la population agricole familiale ont été recensés, représentant au total 938 UTA (unité de travail agricole). **Un quart de ces employés sont des femmes.**

Sur terre coutumière, les femmes apportent 42 % des UTA, cette proportion est de 31 % sur terre non coutumière. La situation est intermédiaire sur foncier mixte où 37 % des UTA sont féminines. **1/3 d'entre elles ont déclaré avoir un revenu monétaire issu de l'exploitation agricole, lequel forme l'intégralité de leurs revenus.**

Les études de la DAVAR très détaillées concernant l'agriculture calédonienne et le développement en milieu rural ne prennent pas en compte la contribution des femmes dans le monde rural. Cette contribution pourtant non négligeable ne figure pas dans les statistiques et dans les résultats de ces études, ce qui ne permet pas de connaître réellement le travail des femmes dans l'économie rurale.

Le GDPL, ou Groupement de droit particulier local, est un type original de groupement qui n'existe qu'en Nouvelle-Calédonie. Créée en 1982, il s'agit de la seule forme de structure juridique susceptible d'être constituée et gérée par le droit coutumier. Cette structure n'a réellement pris son essor qu'à partir de 1989, date à laquelle un décret est venu fixer les modalités de son organisation et de son fonctionnement. **Cette structure regroupe des individus (majoritairement des hommes) unis entre eux par des liens coutumiers (au sein d'une famille, d'un clan, d'une tribu).** Elle permet aux Kanak de faire du développement en terres coutumières. Les terres attribuées à un GDPL sont inaliénables, insaisissables, incommutables et incessibles. La propriété coutumière est clanique mais elle est gérée par différentes familles qui composent le clan. Au sein de la famille, le frère aîné gère les terres en bon père de famille en les répartissant entre ses membres sans distinction de sexe.

Dans la société kanak, ni les hommes ni les femmes ne sont des propriétaires à titre individuel au sens de la propriété de droit commun. La mise en valeur des terres est familiale et les femmes ont accès à la terre au même titre que les hommes pour développer des cultures vivrières ou des projets à caractère économique. Des conflits fonciers peuvent opposer des familles ou des clans, chacun réclamant des droits sur les parcelles litigieuses. Des procédures coutumières permettent de les régler au sein de la famille ou du clan. En cas d'échec, les parties peuvent saisir le tribunal de droit commun complété d'assesseurs coutumiers.

Il convient néanmoins de préciser que lors du mariage, la femme quitte sa famille pour rejoindre son mari, sur les terres de ce dernier. Elle dispose alors des mêmes droits que son mari sur l'accès et l'utilisation des terres familiales. Cependant, en cas de séparation, c'est la femme qui doit quitter le domicile conjugal situé sur les terres du mari.

Les exploitations en terres coutumières sont dirigées à 98 % par des hommes. C'est le cas pour la quasi-totalité des exploitations de la province des Iles Loyauté, pour 96 % des exploitations de la province Nord et pour 97 % des exploitations de la province Sud. **De plus en plus, les femmes sont encouragées à développer des projets en terres coutumières par les institutions, les organismes de crédit et les ONG.**

Sur terre coutumière, 1 368 exploitations agricoles, soit 35 %, n'ont aucune activité commerciale, réservant leurs productions à l'autoconsommation et/ou aux dons et échanges.

Les exploitations situées sur terres coutumières ayant une dimension notable "marchande" et "professionnelle" et qui destinent une partie non négligeable de leurs productions à la vente sont relativement peu nombreuses, dénotant le caractère généralement non marchand de la production agricole sur terres coutumières.

Toujours selon l'étude de la DAVAR, les activités liées au tourisme intéressent un nombre conséquent d'exploitations situées sur terre coutumière, puisque 224 d'entre elles, soit 6 %, sont dédiées à ce secteur.

ont déclaré : faire de l'artisanat (130 exploitants), de la restauration (50), héberger des touristes (48) ou fournir d'autres prestations touristiques (78). Ces activités annexes, qui sont une source de revenu d'appoint, n'intéressent que 51 exploitations sur foncier non coutumier et 10 sur foncier mixte. **La participation des femmes à ces diverses activités n'est pas mentionnée.**

La chasse, la pêche et la cueillette sont pratiquées par 79 % des exploitants situés sur terre coutumière, et la vente de leurs produits en intéresse 34 %. Sur les autres types de foncier, ces proportions sont beaucoup plus faibles, seuls 4 % des exploitants situés sur terre non coutumière ont déclaré vendre des produits.

En province Nord, la part des femmes dans l'investissement économique en 2011 est de 14 %. En province des Iles, elle est de 31,5 %. Cela montre que les femmes occupent une place importante dans l'économie informelle. La contribution des femmes à cette économie n'a pas été mesurée.

Selon l'Enquête de l'Institut Agronomique Calédonien (IAC) de 2010 menée sur l'agriculture en tribu auprès de 288 tribus sur 370 que compte la Nouvelle-Calédonie, la consommation annuelle de chaque groupe domestique est en moyenne d'environ 1 tonne de produits végétaux issus de leur propre récolte et de 400kg issus de la pêche.

Un quart des produits de l'élevage, un tiers des produits de l'agriculture, la moitié des volumes chassés et plus de 60% de ceux pêchés sont autoconsommés.

Les produits sont également donnés au quotidien ou lors des cérémonies coutumières. Les dons atteignent même 50% pour les produits issus de l'élevage.

La valeur de la contribution des femmes à l'économie par le travail non rémunéré n'est ainsi pas comptabilisée.

La commercialisation des produits rapporte près de 2 milliards F CFP sur les 33,8 milliards de revenus monétaires, ce qui ne représente que 6%.

En moyenne, pour chaque groupe domestique, cela représente 14 300 F CFP sur un total de 244 000 F CFP par mois. Cependant, en intégrant l'autoconsommation, les dons et les coutumes, la valeur de ces activités s'élève à 12,5 milliards F CFP, soit 28% des ressources totales des tribus. Au niveau des groupes domestiques, le revenu total issu des activités agricoles et de prélèvement s'élève donc à 90 100 F CFP en moyenne sur un total de 319 500 F CFP par mois.

Bon nombre de femmes rurales développe des activités non marchandes leur permettant d'avoir un revenu, tout en pérennisant les savoirs traditionnels et les techniques traditionnelles agricoles, de pêche garantissant en même temps une sécurité alimentaire pour leurs familles.

En province des Iles, selon une étude réalisée sur la condition féminine en décembre 2011, la prédominance du rôle de la femme est au foyer. 48 % des femmes interrogées ont des ressources potentielles (soit elles travaillent, soit le mari ou le conjoint travaille) et 52 % de ces femmes sont sans ressources (absence de travailleur salarié dans le ménage). En plus d'être confrontées à des difficultés économiques et financières s'ajoutent les problèmes scolaires de leurs enfants, la violence à l'égard des femmes et les soucis de transmission

culturelle. **L'accès à l'emploi, au logement et à la santé sont également des préoccupations de premier ordre pour lesquelles elles recherchent de l'aide auprès des autorités compétentes** (32 % d'entre elles). A cela s'ajoute l'isolement lié aux difficultés de transport qui impacte largement leur autonomie.

En province Nord, de réels efforts ont été entrepris pour favoriser la contribution des femmes au développement économique. Avec l'arrivée de l'usine du Nord (Koniambo Nickel SAS), **le monde de l'emploi s'est intensifié et les femmes, qui jusque-là n'avaient pas de travail, ont été recrutées dans divers pôles d'activités sur et autour de la mine** (services d'administration, métiers liés à l'environnement, création de pépinières, restauration, services de propreté, services de transport, petits projets économiques, services à la personne...). Dans la mine, les jeunes femmes occupent comme les hommes **des métiers tels qu'opératrices de maintenance et de fabrication, chauffeurs d'engins, planificatrices, chefs d'exploitation, chefs d'équipes, responsables de logistique et de magasin. On trouve également quelques femmes ingénieurs, métiers que les jeunes femmes cherchent de plus en plus à investir**. C'est également le cas pour la province Sud avec la création récente de l'usine Vale NC. Les femmes sont de plus en plus visibles dans les centres miniers de la SLN et de la SMSP. Ces nouveaux métiers porteurs favorisent largement l'émancipation des femmes des zones rurales et tribales pour lesquelles le schéma de l'emploi prend un autre visage.

Il est admis que l'installation du complexe de Koniambo Nickel SAS dans le Nord va générer plus de 2 500 emplois induits dans des domaines qui vont du maraîchage et de l'agriculture, pour nourrir la population supplémentaire, aux services aux personnes et aux entreprises. Ce chiffre pourrait être largement dépassé en fonction des initiatives qui verront le jour dans tous ces secteurs encore très peu représentés dans la zone Voh-Koné-Pouembout.

Le tourisme, le transport, le commerce, l'artisanat mais aussi l'enseignement, l'offre médicale, les nouvelles technologies de l'information et la communication peuvent ainsi représenter une mine de créations d'emplois dans les années à venir. **Cet essor économique profite largement aux femmes des zones rurales, par le développement de petites et moyennes entreprises.**

Le service provincial du développement social des tribus (DST) en province Nord travaille à la promotion des femmes dans les petits projets de développement (marchés, services à la personne, artisanat, restauration...). Les femmes sont accompagnées pour l'aide au montage de leurs projets et bénéficient de formations à la gestion de leurs projets. Des aides financières leur sont également accordées par la province.

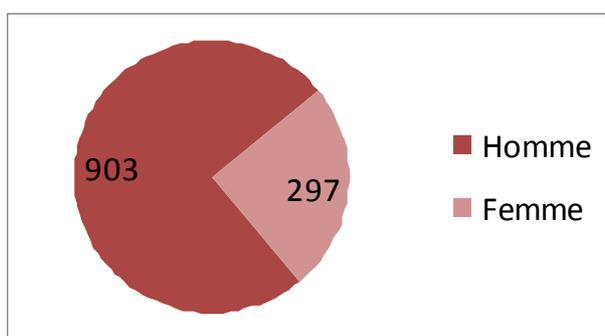
Dans les trois provinces, de grands efforts ont été réalisés en matière de santé, de logements sociaux, de services à la personne pour améliorer les conditions de vie des femmes et des familles à l'aide de financements conséquents.

Depuis quelques années, l'Association pour le droit à l'initiative économique (ADIE) intervient comme partenaire du développement en zone rurale. Cette association a pour mission principale de financer des micro-entreprises n'ayant pas accès au crédit bancaire et plus particulièrement les chômeurs et les allocataires des minima sociaux. Par le biais de l'ADIE, de plus en plus de femmes des zones rurales sont formées à la gestion de leurs petites entreprises.

Depuis 1999, l'ADIE a octroyé 4 993 micro-crédits et financé 3 594 entreprises. En 2012, 566 micro-crédits ont été octroyés et il y a eu 136 créations d'entreprises avec un nombre de clients actifs de 1 504. Le coût moyen par entreprise s'élève à 249 428 FCFP (environ 2 400 euros). **La part des femmes aidées par cette structure est en constante augmentation avec plus de 2 nouveaux créateurs d'entreprises sur 5 qui sont des femmes, ce qui représente 44 % des effectifs femmes à la création d'entreprises.**

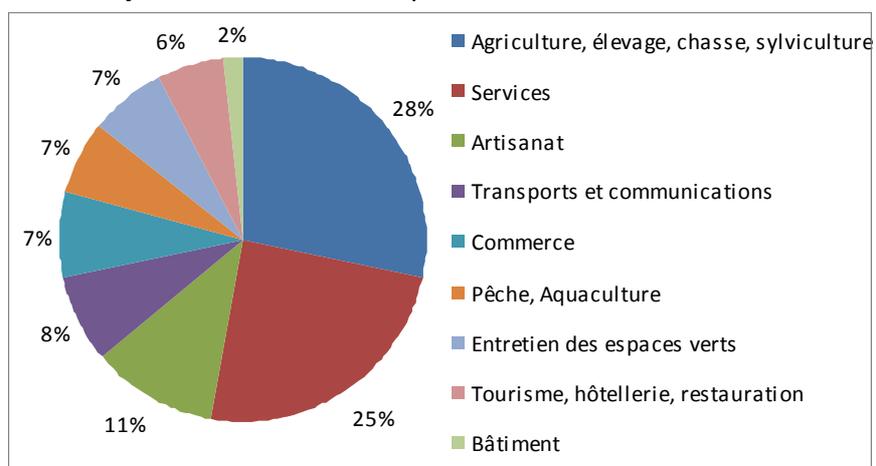
Par ailleurs, Nouvelle-Calédonie Initiative (NCI) a financé 61 entreprises en 2011. Cela a permis de créer 126 emplois directs. Le total des prêts à taux zéro accordés a été d'environ 96 millions de francs CFP (801 857 euros). **Parmi les entrepreneurs financés, il y a 62 % d'hommes et 38 % de femmes.** En cinq ans d'existence, NCI a permis la création de 418 emplois. 203 projets d'entreprises ont été validés et 392 millions de francs CFP (environ 4,2 millions d'euros) de prêts accordés.

En 2011, 903 hommes et 297 femmes ont reçu de l'aide à l'investissement par les provinces, l'ADIE et NCI. Ce qui représente 1 projet d'investissement aidé sur 4 porté par une femme. Le décalage reste grand.



(Source ISEE)

Projets de femmes aidés par secteur d'activité en 2011



(Source ISEE)

Par ailleurs, la Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) qui recense 12 144 entreprises artisanales forme chaque année plus de 450 apprentis. Cet organisme par l'intermédiaire de ses agents effectue des permanences régulières en milieu rural et tribal afin de promouvoir des actions de développement.

La Chambre de commerce et d'industrie (CCI) et la Chambre d'agriculture participe également à la formation des femmes.

En l'espace de 6 ans, la part des apprenties est passée de 38% en 2006 à 45% en 2012.

À l'échelon régional, depuis une quinzaine d'années, des femmes de Nouvelle-Calédonie bénéficient des programmes de formation du Centre de formation et d'éducation communautaire de la CPS basé à Fidji. Ces femmes ayant acquis des connaissances et des compétences pour le développement en milieu communautaire s'investissent dans des projets divers (agriculture, restauration, transport, relais santé, animation jeunesse, responsabilités à la tête d'associations, arts...). Environ 60 femmes de Nouvelle-Calédonie ont été formées depuis 1982.

B. Principaux obstacles rencontrés

Les conditions de vie de certaines femmes dans les zones rurales restent très difficiles. La surcharge du travail de ces femmes, le manque de confort (eau courante, électricité) pour celles vivant dans des zones éloignées, le manque de transport pour l'acheminement de leurs produits et pour l'accès aux services administratifs, de santé, aux commerces,... sont des obstacles qu'elles doivent surmonter au quotidien. L'insularité représente une réelle contrainte pour accéder à certains services publics (en matière de santé, d'emploi et de formation) et à l'éducation. Les habitants vivant aux Iles Loyautés représentent 9.5% de la population. Pour rejoindre la grande terre, l'avion ou le bateau sont les seuls moyens de transports. Depuis 2012, le gouvernement a mis en place un dispositif de continuité pays permettant aux résidents des Iles Loyautés de bénéficier de tarifs préférentiels. Malgré les efforts déployés par les administrations pour améliorer la vie de ces femmes, leurs conditions restent encore trop précaires.

Pour les femmes rurales, de manière générale, le manque d'informations et de compréhension des procédures d'aides et l'absence d'interlocuteur privilégié pour se renseigner représentent de véritables freins à leur insertion professionnelle, à un meilleur accès aux soins et à la formation et au plein exercice de leurs droits.

Par ailleurs, lors des débats menés par les femmes des zones rurales et des tribus concernant leur accès aux projets économiques, **il ressort que certains obstacles entravent leur contribution au développement, à savoir que :**

- les habitudes culturelles de ces milieux portent davantage les hommes que les femmes dans ce genre de projets ;
- les femmes doivent nécessairement avoir l'aval de la famille pour mener un projet en milieu communautaire. Certaines femmes ne reçoivent pas toujours un accord

favorable de la famille pour diverses raisons (projet pas toujours bien perçu, difficultés d'ordre relationnel avec certains membres de la famille voire du clan, préjugés et stéréotypes culturels à l'égard des femmes, gêne de posséder plus que les autres) ;

- les femmes se découragent face aux lenteurs administratives et à la complexité des démarches à entreprendre. Pour certaines femmes kanak, la compréhension des documents rédigés en langue française pose problème ;
- le manque d'aides de la part des organismes de crédit locaux ne favorise pas les femmes. Pas de mesures de discrimination positive ;
- la lourdeur des tâches familiales (les maris considérant que ces tâches ne les concernent pas) pèse sur les femmes ;
- l'éloignement/l'isolement de certaines tribus (pas d'accès à l'électricité, à l'eau potable, pas de réseau téléphonique, pas d'accès aux nouvelles technologies) ne favorise pas le développement, dont les projets économiques des femmes ;
- le manque de formations appropriées pour les femmes a des conséquences néfastes à la réussite des projets ;
- le manque de transports et leur coût sont des problèmes majeurs (pour leur déplacement et l'acheminement de leurs produits).

Cependant, certaines femmes des milieux ruraux et en tribu réussissent très bien dans leurs petites entreprises (petits élevages, couture, commerces, restauration, agriculture, horticulture, artisanat...) et sont fortement soutenues par leurs familles et par les autorités coutumières. Elles constituent de véritables modèles de réussite pour leur milieu et pour les jeunes générations.

Le Conseil économique et social de Nouvelle-Calédonie attire l'attention sur les femmes d'agriculteurs qui exercent aux côtés de leurs maris et qui ne perçoivent pas de salaires. Sur 15 % de travailleurs indépendants, seuls 3 % salarient leurs conjointes qui travaillent dans leurs entreprises. En cas de divorce et de décès, ces femmes se retrouvent dans une grande précarité sans bénéficier d'aides financières. Les couples doivent cotiser deux fois dans le but d'obtenir des aides en matière de protection sociale (retraites ou accidents du travail).

On constate par ailleurs des disparités dans l'accès aux Techniques de l'information et de la communication (TIC) en milieu rural et en milieu tribal. Les femmes de ces zones n'ont pas les moyens de se payer des outils informatiques et n'ont pas reçu de formation quant à leur utilisation. Elles ne sont pas non plus formées à l'exercice médiatique alors qu'elles sont de plus en plus sollicitées par les médias dans le cadre d'interviews et de reportages concernant l'activité féminine dans les divers domaines du développement.

C. Principales mesures prises ou à prendre

Depuis la mandature de 2009, **des restructurations au sein de certains services provinciaux** comme ceux du social, du développement économique, de la santé, de la formation et de l'emploi et des droits des femmes se sont produites pour une meilleure prise en compte des besoins et des attentes des femmes à la demande des élus politiques en province des Iles Loyauté. **Ce qui traduit une réelle volonté de faire progresser l'égalité des sexes dans les**

divers secteurs du développement de cette province et plus largement dans la société kanak des Iles Loyauté.

En province Nord, des prêts à taux préférentiels sont accordés aux femmes pour des projets économiques. Un nombre important de femmes en ont bénéficié depuis une dizaine d'années.

Au niveau des provinces, des mesures ont été prises concernant l'amélioration de l'accès à l'eau potable, à l'électricité, au logement, aux transports et aux communications. Ces progrès nécessitant de gros budgets sont en constante évolution.

Le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie prévoit de procéder à un inventaire des projets économiques des femmes en terres coutumières de manière à identifier les freins à l'implication des femmes dans ces projets et favoriser davantage leur contribution au développement économique de ces zones.

Un séminaire a été organisé par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en mars 2011 (Journée internationale de la femme) afin d'identifier les préoccupations et attentes des femmes **dans le secteur de l'économie informelle**. Il avait pour objectif principal d'initier la réflexion sur les stratégies à mettre en œuvre pour que l'économie informelle soit davantage prise en compte dans les politiques publiques.

Par ailleurs, l'ensemble des travaux réalisés lors de la Journée internationale de la femme de 2013 ont amené la réflexion sur **un projet de banque solidaire des femmes** qui a commencé à se concrétiser dans certaines régions afin de structurer le réseau des femmes développant ce type d'économie et valoriser le système d'économie informelle au niveau Pays.

Cela demande une étude plus approfondie sur le nombre de femmes qui sont dans cette économie non marchande et sur les spécificités développées selon les aires coutumières ou l'environnement socioculturel et géographique.

Cette Banque Solidaire permettra également de consolider le système de troc ou de dons à dons, un système d'échange solidaire et collectif à encourager pour mieux développer la production et la commercialisation des produits tant à l'échelle locale que régionale.

Ainsi, lors de la 12^{ème} conférence régionale des femmes qui s'est tenue en 2013, la Nouvelle-Calédonie a discuté de ces questions avec des représentantes de la Papouasie-Nouvelle-Guinée et du Vanuatu, pays qui ont développé de manière stratégique des projets d'économie informelle et avec lesquels il serait opportun de développer des échanges pour l'accompagnement et l'autonomisation des femmes rurales dans ce type d'économie.

En 2014, le gouvernement officialisera la création de la Banque d'économie solidaire des femmes de Nouvelle-Calédonie.

La loi du pays sur le fonds de garantie sur terres coutumières votée récemment favorisera davantage le développement dans ces zones et profitera nécessairement aux femmes.

En rapport avec le développement minier, **des associations de femmes travaillent en collaboration étroite avec des responsables des sociétés minières** afin de prévenir les effets néfastes de l'activité minière susceptibles de porter atteinte aux droits humains, à la santé des populations, à l'éducation, à la transmission des valeurs culturelles et à l'environnement.

Ces partenariats débouchent également sur des actions porteuses de progrès pour les populations vivant près des sites d'exploitation minière.

La mise en place d'émissions radiodiffusées spécifiques aux femmes des zones rurales s'intensifie mais reste cependant encore insuffisante. La formation de ces femmes à leur expression dans les médias est nécessaire.

Enfin, la mise en œuvre de la stratégie conjointe de la CPS permettra de développer des partenariats en termes de « formation communautaire et citoyenne » pour les femmes désireuses de renforcer leurs compétences à la gestion des petites entreprises.

13. Egalité devant la loi (article 15)

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

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

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

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

La Constitution française et les textes subséquents ne font aucune discrimination à l'égard de la femme en ce qui concerne l'exercice des droits et des libertés. Ainsi, sous réserve des conditions liées à la majorité, les femmes peuvent dans les mêmes conditions que les hommes ester en justice comme demanderesses ou défendeurs et intervenir comme témoins. Elles ont accès aux professions judiciaires (magistrats, avocats, notaires, expertes, etc.) sans restriction liée à leur condition de femmes. **Il existe en Nouvelle-Calédonie un grand nombre d'avocates et de femmes magistrates. La Procureure générale est une femme ainsi que la Procureure de la République. On trouve également des femmes notaires ainsi que des expertes auprès des tribunaux.**

Les femmes ont les mêmes possibilités d'accès aux services judiciaires notamment en matière d'assistance judiciaire. Elles peuvent librement conclure des contrats en leur nom, administrer leurs biens propres, exécuter des testaments.

La liberté de circuler est un droit fondamental pour tous les citoyens. Les femmes choisissent librement leur résidence et leur domicile.

14. Droit matrimonial et familial (article 16)

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

a) le même droit de contracter mariage ;

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

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

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

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

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

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

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

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

I. Le mariage et le divorce de droit commun

Les règles nationales relatives au mariage et au divorce de droit commun sont applicables en Nouvelle-Calédonie en ce qui concerne les citoyens de statut civil de droit commun. Le droit civil qui vient d'être transféré à la Nouvelle-Calédonie n'a pas modifié ces règles.

Le mariage coutumier

Le mariage coutumier qui concerne les Kanak de statut civil coutumier relève de la compétence des autorités coutumières (clans, familles, grands chefs, petits chefs) et est règlementé par la coutume. Les époux ont un délai d'un mois pour enregistrer leur mariage coutumier à la mairie. L'officier d'état civil ne marie donc pas les citoyens de statut civil coutumier, il ne fait qu'enregistrer le mariage coutumier dans le registre d'état civil des citoyens de statut civil coutumier.

La rupture du lien de mariage coutumier

Le terme "rupture du lien du mariage" remplace celui de "divorce" en ce qui concerne le statut civil coutumier kanak. Le tribunal de première instance et la cour d'appel de Nouméa complétés d'assesseurs coutumiers sont compétents en matière de rupture du lien du mariage coutumier. Ils appliquent le droit coutumier, et les assesseurs (un par aire coutumière des parties) sont de véritables juges ayant voix délibérative. Ces juridictions peuvent être saisies par l'une ou l'autre des parties. La grande majorité des affaires soumises à ces juridictions relèvent de l'initiative des femmes. La création de ces juridictions a permis aux parties de statut civil coutumier (et notamment aux femmes plus nombreuses à les saisir) de ne plus renoncer à leur statut au profit de celui de droit commun.

Les femmes se heurtent encore à une forte résistance des hommes opposés à la rupture du lien du mariage et qui invoquent, notamment au niveau de la garde des enfants, le principe coutumier de l'appartenance des enfants au clan du père. Les femmes interpellent les autorités coutumières sur ce point qui leur est préjudiciable en soutenant qu'il faut distinguer la garde matérielle des enfants de leur appartenance clanique paternelle. Que dans l'espace coutumier de nombreux enfants résident avec leurs mères sans que les pères ne le contestent. Que les pères invoquent souvent le principe de l'appartenance clanique paternelle des enfants pour échapper au paiement de pensions alimentaires.

Elles signalent aussi un autre problème qui leur est préjudiciable : la liquidation du patrimoine conjugal notamment pour les immeubles (villas) édifiés sur les terres du mari dans les tribus et auxquels elles ont contribué financièrement. Elles interpellent les autorités coutumières pour trouver des solutions équitables afin qu'elles ne soient pas lésées en cas de rupture du lien du mariage.

Le droit coutumier est en cours d'édification et les réclamations de justice et d'équité des femmes ne peuvent que le renforcer. Les autorités coutumières, dans l'intérêt de la coutume et de l'équilibre social de la société kanak, doivent les considérer comme des questions éminemment prioritaires à traiter.

II. La succession en droit commun

Elle est régie par les règles nationales qui n'ont pas été changées par le transfert récent du droit civil à la Nouvelle-Calédonie.

III. La succession en droit coutumier

Jusqu'en 1980, la dévolution successorale relative aux Kanak de statut civil coutumier était régie par la coutume et les autorités coutumières (conseil des anciens de la tribu du défunt) et ce, pour les biens situés dans ou hors des tribus.

En cas de décès du mari, l'épouse et les enfants étaient souvent déshérités par le conseil des anciens au profit d'un frère ou d'un cousin du défunt. En l'absence de norme coutumière précise, l'épouse faisait opposition à la palabre du conseil des anciens et la succession restait ainsi en suspens sans possibilité d'être liquidée. Parfois elle renonçait à son statut civil coutumier pour obtenir la liquidation de la succession.

Une délibération de 1980 est venue combler ce vide juridique en instaurant une nouvelle dévolution successorale mais limitée aux seuls immeubles acquis selon le droit commun et situés hors des réserves (tribus, districts) et qui permet sous certaines conditions (déclaration par les époux de leur option pour cette nouvelle dévolution en cas de décès de l'un d'entre eux) au conjoint survivant et aux enfants d'en être les seuls héritiers. Par cette option le conseil des anciens n'intervient plus dans la succession.

Cette délibération instaure également le conseil de clan en matière de succession et fait remplacer le conseil des anciens dans les tribus par le conseil inter clanique plus représentatif des réalités coutumières.

Le Sénat coutumier, constatant l'insuffisance de la dévolution successorale de 1980 à appréhender l'ensemble des réalités en matière de succession coutumière, prépare actuellement avec le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie un projet de loi sur la dévolution successorale coutumière permettant de prendre en considération l'ensemble des biens (immeubles et meubles) d'une succession ainsi que les intérêts des époux et de leurs enfants dans un esprit de justice et d'équité.

Le Sénat coutumier, pour ce projet, s'intéresse tant aux biens situés hors des réserves qu'à ceux situés dans les réserves (tribus, districts).

En 2013, à la demande du gouvernement, la CPS a mené un inventaire sur les capacités du gouvernement de Nouvelle-Calédonie à intégrer la dimension genre dans les politiques et les programmes publics.

Il s'agissait d'observer si l'environnement institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie était porteur ou non de l'approche intégrée du genre, et cela au regard de cinq prismes :

- Le cadre juridique et politique
- La volonté politique
- La culture organisationnelle
- Les capacités techniques
- Les ressources adéquates
- La responsabilisation et l'imputabilité

Au vu de l'ensemble des éléments recueillis à l'occasion de cet inventaire, un certain nombre de supports a été identifié. Il y a aussi des contraintes significatives qui nécessitent d'être diminuées pour rendre plus effective l'approche intégrée du genre.

Les facteurs favorables

- Une ouverture et prise de conscience du personnel du gouvernement à l'impact positif que l'intégration du genre pourrait avoir sur l'efficacité des programmes et des dispositifs.
- Des avancées législatives qui favorisent l'émergence d'un climat sociétal plus sensible à l'égalité des genres.
- Une multiplicité d'acteurs dans le champ de la condition féminine qui permet un bon quadrillage institutionnel.
- Le développement des données ventilées par sexe pouvant permettre une amélioration dans la conduite des analyses genre.
- Un engagement plus important du gouvernement, via la Direction de la Culture de la Condition Féminine et de la Citoyenneté (DCCFC), dans les processus de suivi des engagements régionaux et internationaux de la Nouvelle-Calédonie.
- Le rôle croissant des nouvelles générations dans le renforcement de l'action des ONG des femmes et l'orientation des débats vers l'égalité de genre plutôt que centrée uniquement sur l'amélioration des conditions de vie des femmes et une revalorisation de leur place dans la société.

Les contraintes

- L'absence d'une politique nationale/territoriale en faveur de l'égalité des genres.
- L'absence de portage politique fort de l'égalité des genres.
- Une maîtrise partielle des concepts de genre et d'approche intégrée du genre.
- L'absence de véritable culture institutionnelle favorable à la prise en compte du 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 ressources spécifiques allouées à l'intégration du genre dans les politiques publiques, davantage liée à un manque de portage 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.

Au vu de ces résultats, des pistes d'actions stratégiques vont être explorées pour soutenir la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre au sein du gouvernement.

Recommandations

Suite aux constats faits sur la situation des femmes en Nouvelle-Calédonie à travers ce rapport, un certain nombre de recommandations méritent d'être adressées.

I. Du point de vue de la Convention CEDEF

- Une sensibilisation générale sur la Convention CEDEF dans tout le pays ;
- La relecture des textes législatifs pour les rendre plus conformes aux dispositions de la convention d'une part, et pour leur compilation en un recueil unique afin d'en faciliter l'exploitation et la diffusion d'autre part ;
- La traduction de la CEDEF dans certaines langues vernaculaires afin de la rendre accessible à la population kanak et océanienne ;
- L'enseignement de la CEDEF et des questions relatives au genre à l'Université de la Nouvelle-Calédonie et l'approfondissement de la recherche universitaire sur le genre en Nouvelle-Calédonie ;
- Le renforcement des partenariats régionaux en vue d'améliorer la mise en œuvre de la CEDEF en Nouvelle-Calédonie à l'horizon 2020.

II. Du point de vue de l'égalité des sexes

- L'élaboration d'une politique gouvernementale de la promotion de l'égalité des sexes et l'élaboration d'un plan stratégique d'action cohérent ;
- La restructuration de l'Observatoire de la Condition Féminine afin de redéfinir des objectifs précis visant l'égalité hommes-femmes dans tous les domaines du développement ;
- Le recrutement d'un/d'une spécialiste de l'égalité hommes-femmes à la Direction de la Condition féminine afin de travailler d'une manière transversale avec tous les secteurs du gouvernement, les provinces, les collectivités, les ONG et la société civile sur toutes les questions relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement ;
- Le recrutement d'un/d'une juriste à l'Observatoire de la Condition Féminine pour travailler sur des projets de lois en faveur des droits des femmes et de l'égalité des sexes et s'assurer que les textes juridiques existants soient appliqués en faveur de l'amélioration de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie ;
- L'intégration de la dimension genre et la promotion de l'égalité des sexes dans toutes les politiques institutionnelles et les politiques du secteur privé ;
- La mise en place de formations au genre dans tous les centres de formation de la Nouvelle-Calédonie visant la prise en compte des sexospécificités dans tous les domaines et à tous les niveaux du développement et l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

- La mise en place de formations en matière de médias à destination des responsables de la condition féminine et des responsables d'ONG œuvrant pour la promotion des droits des femmes.
- La révision des livres scolaires susceptibles de maintenir des stéréotypes hommes/femmes et l'intégration de la culture de l'égalité des sexes à l'école, de la maternelle au lycée ;
- La prise en compte du genre dans les programmes scolaires dès le primaire ;
- La mise en place de mesures spécifiques pour les femmes rurales dans tous les domaines qui affectent leur contribution au développement ;
- Le renforcement des aides en faveur des projets socio-économiques des femmes calédoniennes et la mise en place de mesures spécifiques à leur émancipation économique dans les trois provinces.

III. Du point de vue législatif

L'étude de lois du pays visant :

- l'extension des lois françaises en faveur des droits des femmes et de l'égalité des sexes – et de la directive sur l'adoption de l'approche intégrée du genre dans tous les services publics ;
- l'augmentation du nombre de femmes au Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
- l'augmentation du nombre de femmes dans les conseils d'administration ;
- l'augmentation du nombre de femmes aux postes à responsabilité dans les pouvoirs publics et dans le secteur privé ;
- l'augmentation du nombre de femmes dans les GDPL
- l'augmentation des assesseurs coutumiers femmes ;
- l'évolution des droits des femmes autochtones.

IV. Du point de vue des droits des femmes

- Une diffusion large des informations sur les droits fondamentaux des femmes par l'intermédiaire des médias, des établissements d'enseignement, des ONG et des réseaux communautaires ;
- Le renforcement des politiques en matière de violences à l'égard des femmes au niveau gouvernemental et provincial concernant la prévention et l'accompagnement des victimes de violences ;
- L'augmentation du nombre de structures d'accueil et d'accompagnement pour les femmes en difficulté dans la province Nord et dans la province des Iles ;
- La mise en place de plans d'action au sein des entreprises sur le harcèlement moral et sexuel et leur mise en œuvre effective conformément au Code du travail de la Nouvelle-Calédonie ;
- La mise en place de campagnes médiatiques de prévention sur le harcèlement moral et sexuel, par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;

- La création d'un fonds d'investissement pour la mise en place de crèches dans les entreprises ;
- L'intégration des femmes dans les instances de la prise de décision coutumière selon des dispositions et procédures à étudier par le Sénat coutumier et les conseils coutumiers ;
- La mise en place de formations au genre dans les milieux communautaires ;
- La mise en place de politiques et de programmes de prévention des violences à l'égard des femmes handicapées et d'égalité des chances en matière d'éducation, de services de santé, de participation à la vie économique et communautaire, de loisirs et de récréation ;
- L'augmentation des budgets institutionnels en faveur des programmes relatifs à la promotion des droits de la femme et de l'égalité entre les sexes au niveau gouvernemental et provincial ;
- L'augmentation des fonds accordés aux ONG par le gouvernement, les provinces et les collectivités en faveur de programmes d'action pour les droits des femmes et l'égalité hommes-femmes.

V. Du point de vue de la recherche sur les questions intéressant les femmes et le développement

- La réalisation d'une étude qualitative et quantitative sur la situation des femmes rurales et le développement en Nouvelle-Calédonie ;
- La réalisation d'une étude sur l'emploi, le travail invisible et la contribution économique des femmes en Nouvelle-Calédonie ;
- La réalisation d'une étude sur l'accès des femmes à la prise de décision ;
- La réalisation d'une étude spécifique sur les femmes autochtones et le développement en Nouvelle-Calédonie et sur l'évolution de leurs droits ;
- La réalisation d'une étude sur les femmes et les médias.

VI. Du point de vue du partenariat régional

- La mise en œuvre de la stratégie conjointe des pays du Pacifique de la CPS sur les questions relatives à l'autonomisation des femmes et l'approche intégrée du genre ;
- La poursuite de la mise en œuvre de la Plate-forme révisée du Pacifique ;
- Le renforcement des partenariats en matière de prévention des violences à l'égard des femmes avec le programme régional d'éducation aux droits de la personne de la CPS ;
- Le renforcement des partenariats avec les deux autres pays francophones du Pacifique sur des questions spécifiques aux femmes de ces régions en matière de santé, droit et justice, éducation, formation, développement communautaire et développement des territoires ;
- Le renforcement des échanges avec les autres pays du Pacifique en matière de culture, sport, éducation, jeunesse, formations ;

- S'inspirer des exemples et modèles pertinents des pays de la région du Pacifique en matière des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes.

Enfin, le partenariat doit aussi se développer davantage avec les services aux droits des femmes de la France et des départements ultra-marins français. De la coopération européenne peut aussi être envisagée en matière de renforcement des capacités des mécanismes de la condition féminine locale.

Tout ce travail de partenariat devra nécessairement répondre aux objectifs stratégiques du Programme d'action de Beijing et de la version révisée de la Plate-forme d'action pour le Pacifique.

Ces recommandations s'adressent aux institutions, aux administrations publiques, au secteur privé, aux ONG et à la société civile en fonction de leurs compétences afin que des mesures concrètes soient prises dans des délais à court et moyen termes pour éliminer toutes formes de discrimination existantes à l'égard des femmes en Nouvelle-Calédonie et parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes dans le développement du pays.

Conclusion

Malgré les avancées constatées sur la situation des femmes en Nouvelle-Calédonie depuis deux décennies, il existe encore de nombreux freins à leur émancipation qu'il convient d'éliminer pour répondre aux dispositions de la CEDEF.

Les principaux problèmes qui se dégagent au titre de la mise en œuvre de la CEDEF en Nouvelle-Calédonie peuvent être résumés ainsi :

- 1) une persistance de la précarité des femmes ayant des impacts négatifs sur l'éducation, la santé, la formation et l'insertion professionnelle des femmes ;
- 2) une insuffisance de coordination des actions et une insuffisance d'application des textes législatifs ;
- 3) une connaissance insuffisante des instruments juridiques internationaux relatifs aux droits des femmes ;
- 4) une insuffisance de données suffisamment désagrégées par sexe ;
- 5) une insuffisance générale de mesures adaptées aux femmes dans les domaines qui les affectent ;
- 6) une insuffisance des actions d'information, d'éducation et de communication en faveur de changements de comportements vis-à-vis des femmes et des filles ;
- 7) une insuffisance d'actions spécifiques en faveur des femmes autochtones (Kanak) et de leurs droits ;
- 8) une insuffisance d'actions envers les femmes des zones rurales et insulaires;
- 9) un manque crucial d'études tant qualitatives que quantitatives sur l'implication des femmes dans le développement du pays.

Cependant, on peut noter avec satisfaction la volonté politique du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de faire des droits de la femme et de l'égalité entre les sexes une priorité.

Renforcer la mise en œuvre de la Plate-forme d'action révisée du Pacifique et de la CEDEF par l'adoption de stratégies et de plans transversaux contribuera pleinement aux objectifs de l'autonomisation des femmes dans tous les secteurs du développement.

S'intéresser aux secteurs à la fois structurés et non structurés de l'économie afin de tenir compte des besoins et du potentiel des femmes dans l'intérêt de l'économie tout entière

doit être une préoccupation des pouvoirs publics et de toutes les parties prenantes du développement.

Mettre en place plus d'études spécifiques aux femmes et au développement ainsi que des indicateurs directement en rapport avec l'autonomisation des femmes s'avère nécessaire si on veut mesurer les progrès réalisés et atteindre l'objectif de l'égalité des sexes en Nouvelle-Calédonie.

Prendre en compte régulièrement l'avis des femmes kanak dans l'élaboration des lois et la définition des politiques s'avère nécessaire ainsi que le recommande le rapport du rapporteur spécial de l'ONU pour les droits des peuples autochtones.

En marge des institutions, on note une mobilisation accrue de la société civile en faveur de la femme pour une synergie d'actions. Il faut également signaler un soutien technique de plus en plus accentuée du Secrétariat général de la Communauté du Pacifique (CPS) dans la mise en œuvre des programmes relatifs aux droits des femmes et à l'égalité des sexes ainsi que la contribution financière de l'Etat et de l'Union européenne pour l'amélioration de la condition féminine en Nouvelle-Calédonie.

Il est à noter que les participants à la 11e Conférence régionale sur la condition féminine se sont engagés à élaborer des stratégies ciblées, cohérentes et communes afin de progresser dans le domaine de l'égalité des sexes ainsi que dans les actions prioritaires figurant dans chacun des domaines critiques du Programme d'action de Beijing et de la Plate-forme d'action révisée pour le Pacifique. Les Pays du Pacifique ont réitéré leurs engagements lors de la 12ème Conférence des femmes du Pacifique de 2013.

Le présent rapport a permis de faire un point sur la situation réelle des femmes calédoniennes, même si le travail reste encore à améliorer et à compléter. La précieuse contribution des services administratifs, de diverses associations, de représentants de la société civile et de responsables du secteur privé a donné l'occasion de mettre un accent particulier sur l'importance de la CEDEF et de sa mise en œuvre en Nouvelle-Calédonie.

Quoi qu'il en soit, dans tous les cas, les stratégies favorisant le cantonnement et la marginalisation des femmes du développement doivent être abandonnées au profit d'une démarche plaçant l'égalité hommes-femmes au centre des intérêts et des obligations des décideurs et des acteurs agissant au plus haut niveau des secteurs multiples de la société calédonienne. C'est ce à quoi s'est engagé le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

Bibliographie

- Discours du président du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, Harold Martin (Journée internationale de la femme 2012)
- Rapport INSERM sur la situation sociale et les comportements de santé des jeunes en Nouvelle-Calédonie
- Rapport INSERM sur la santé, les conditions de vie et de sécurité des femmes calédoniennes
- Recensement de la population 2009 de l'ISEE
- Statistiques femmes de l'ISEE– mise à jour 2012
- Focus Femmes 2011-2012-2013 de l'Observatoire de l'IDCNC
- Etude sur la condition féminine dans les Iles Loyauté
- Rapports des journées internationales de la femme 2009, 2010, 2011
- Colloque « Accompagner le développement des femmes » organisé par le Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie en 2012 dans le cadre de la Journée internationale de la femme
- Code du travail de Nouvelle-Calédonie (édition 2012)
- Plan multisectoriel 2008-2013 de prévention contre le VIH/SIDA et les IST, de l'ASSNC
- Rapport 2006-2007 de la DASS sur les maladies transmissibles et le VIH/SIDA
- Campagne du dépistage gratuit du cancer du sein du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (dossier de presse du 10 août 2009)
- Document « Synthèse » sur la pauvreté, de l'ISEE (édition janvier 2012)
- Document « Synthèse » sur l'emploi, de l'ISEE (édition novembre 2011)
- Rapport 2010 de l'IEOM (Institut d'émission d'outre-mer)
- Guide des institutions 2012, du Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie
- L'Accord de Nouméa, la loi organique et autres documents juridiques et politiques de la Nouvelle-Calédonie, présentés par Jean-Yves Faberon et Jean-Raymond Postic
- Guide éducatif sur les droits des femmes et sur l'égalité entre les sexes
- 1^{er} rapport d'étape sur l'exercice du pouvoir décisionnel des femmes des points de vue politique, institutionnel et administratif, du CES
- 2^e rapport d'étape sur l'exercice du pouvoir décisionnel des femmes dans le monde socio-économique, du CES
- Rapport du séminaire de 2012 « Droit commun et droit coutumier », de l'UFFO
- Etude sur l'agriculture calédonienne de la Direction des affaires vétérinaires, alimentaires et rurales du gouvernement, 2002
- Atlas de la Nouvelle-Calédonie (IRD/Congrès)
- Rapport d'activité 2011 de l'association « Femmes et violences conjugales »
- Bilans 2012 de l'association « Femmes et violences conjugales »
- Synthèse du colloque provincial 2010 sur « Femmes et violences », de la Mission de la Femme – Province Nord
- Plate-forme d'action révisée des femmes du Pacifique
- Etude 2008 sur l'application de la loi sur la parité en Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna et en Polynésie française, de la CPS
- Etude sur l'application de la loi sur la parité aux élections provinciales du 9 mai 2004 en Nouvelle-Calédonie, de la CPS
- Inventaire des capacités des gouvernements à intégrer la dimension genre dans les politiques et programmes publics, CPS 2013