



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

- Wallis et Futuna -





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

WALLIS ET FUTUNA

TABLE DES MATIÈRES

ABREVIATIONS ET ACRONYMES	4
INTRODUCTION	5
1. Objectifs et méthodologie	6
2. Vue d'ensemble du territoire.....	9
2.1. Données et chiffres	9
2.2. Contexte institutionnel	10
2.3. Les principaux enjeux en matière d'égalité hommes-femmes	11
RESULTATS DE L'INVENTAIRE	15
1. Les mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine	15
1.1. Cadre et structure des mécanismes en charge de la condition féminine	15
1.2. Les mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine	17
2. Facteurs favorables et les obstacles à la promotion de l'approche intégrée du genre	20
2.1. Le cadre juridique et politique	20
2.2. La volonté politique	24
2.3. La culture organisationnelle.....	25
2.4. Les capacités techniques.....	28
2.5. Imputabilité et responsabilité.....	29
2.6. Adéquation des ressources	29
2.7. Facteurs additionnels.....	30
En résumé.....	31
3. Propositions d'actions stratégiques.....	32
3.1. Développement d'études et de statistiques sexospécifiques.....	32
3.2. Politique nationale en matière de droits des femmes et de l'égalité au niveau du territoire.....	33
3.3. Développement des capacités et de l'expertise en matière d'approche intégrée du genre	34
3.4. Développement d'actions de sensibilisation	34
3.5. Renforcement du dispositif législatif	34
ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES	37
ANNEXE 2 : ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE WALLIS ET FUTUNA	39
ANNEXE 3 : REGIME LEGISLATIF EN VIGUEUR A WALLIS ET FUTUNA	41
Modalités d'entrée en vigueur des textes	41
Consultations.....	42
Compétences des îles Wallis et Futuna	44
ANNEXE 4 : BIBLIOGRAPHIE	47
ANNEXE 4 : LEXIQUE.....	48

Remerciements

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

Nous souhaiterions adresser nos remerciements à la Préfecture et à l'assemblée territoriale de Wallis et Futuna pour leur intérêt à mener cet inventaire, et pour la participation constructive de plusieurs de leurs agents dans les différentes phases de réalisation de ce travail de recherche.

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

Nous souhaitons également adresser nos remerciements aux membres de la société civile et au Comité Consultatif Economique et Social, pour leur participation aux entretiens ou aux focus groupes qui nous ont permis d'enrichir notre analyse.

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

Pipiena Keletaona, déléguée aux droits des femmes, était la personne référente de la Préfecture avec laquelle nous avons collaboré étroitement pour la conduite de ce travail.

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

Le Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique.

ABREVIATIONS ET ACRONYMES

CEDEF	Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discriminations à l'égard les Femmes
CEROM	Comptes Economiques Rapides de l'Outre-Mer
CPS	Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique
CTF	Conseil Territorial des Femmes
DDFE	Délégation aux Droits des Femmes et à l'Égalité
ECOSOC	Economic and Social Council (Conseil Economique et Social des Nations Unies)
FED	Fonds Européen de Développement
GIE	Groupement d'Intérêt Economique
IEOM	Institut d'Emission de l'Outre-Mer
IFD	Intégration des Femmes au Développement
IVG	Interruption Volontaire de Grossesse
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
PIB	Produit Intérieur Brut
RH	Ressources Humaines
SCOPP	Service de Coopération des Politiques Publiques
SITAS	Service de l'Inspection du Travail et des Affaires Sociales
STSEE	Service Territorial de la Statistique et des Etudes Economiques
UFFO	Union des Femmes Francophones d'Océanie

INTRODUCTION

Depuis les vingt dernières années, certains progrès significatifs ont été enregistrés en matière d'amélioration du statut de la femme et de l'égalité hommes-femmes à Wallis et Futuna. A titre d'exemple, la mise en application de la loi sur la parité en politique a permis l'entrée des femmes dans l'assemblée territoriale avec 20% des élues en 2012¹ ; les différents dispositifs en matière de formation et de bourses d'études ont fait progresser le nombre de femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur ; diverses dispositions sanitaires comme le développement de la santé prénatale et l'applicabilité de la loi sur la contraception ont contribué à l'amélioration de la santé sexuelle et reproductive des femmes.

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

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

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

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

Définition de l'approche intégrée du genre

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

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

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

1. Objectifs et méthodologie

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

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

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

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

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

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

que les hommes et les femmes deviennent identiques, mais qu'ils ont des possibilités et des chances égales dans l'existence.

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

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

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

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

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

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

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

Le processus de l'inventaire à Wallis et Futuna impliquait une recherche documentaire combinée à des entretiens structurés, ainsi que des groupes de discussion. La recherche documentaire a eu lieu en juillet 2013 et portait notamment sur l'analyse des documents d'orientations stratégiques et des rapports d'activités des différents services. Des entretiens semi-structurés ont été menés auprès de 15 services de la Préfecture, de la gendarmerie et de l'assemblée territoriale. Les informateurs étaient des hauts fonctionnaires – la plupart du temps des chefs de services – avec la responsabilité directe de la mise en œuvre des programmes dans leurs départements respectifs. Au total, 10 hommes et 10 femmes ont été interrogés. Des focus groupes ont été menés quant à eux avec le Comité Consultatif Economique et Social (2 hommes / 2 femmes) et les ONG de femmes (7 participantes). L'annexe 1 établit une liste des services et organismes interrogés ou consultés.

Critères d'un environnement institutionnel porteur de l'approche intégrée du genre

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

2. Vue d'ensemble du territoire

2.1. Données et chiffres

Wallis et Futuna	
Population	12 867 habitants ²
% population urbaine,% population rurale en 2010³	100% population rurale
Territoire ⁴	142 km ²
Géographie	1 archipel de 2 îles habitées et des îlots
Système politique	Collectivité d'outre-mer française
Représentation des femmes dans l'assemblée territoriale	4/20 dont la présidente ⁵
Economie	Secteur public, Secteur du BTP, pêche
PIH par habitant (2012)⁶	1 205 000 Cfp
Principales langues	Français (langue officielle), Wallisien et Futunien
Espérance de vie (en 2010)⁷	74.3 ans (pas de données sexospécifiques)
Taux d'emploi (homme/femme)	Femmes : 34%, Homme : 46% ⁸
Indice de développement Humain (classement mondial 2005)⁹	53
Indice de développement du genre	NR
Taux de pauvreté relative	Pas de données

² Legifrance.gov.fr. Gouvernement Décret n° 2013-1038 du 19 novembre 2013 authentifiant les résultats du recensement de la population effectué dans les îles Wallis et Futuna en 2013

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000028218387>

³ Données Banque Mondiale, <http://www.banquemondiale.org/>

⁴ <http://atlas.challenges.fr>

⁵ Site internet de la Préfecture des Iles de Wallis et Futuna, <http://www.wallis-et-futuna.pref.gouv.fr/Wallis-et-Futuna/Organisation-institutionnelle/Assemblee-Territoriale-collectivite>.

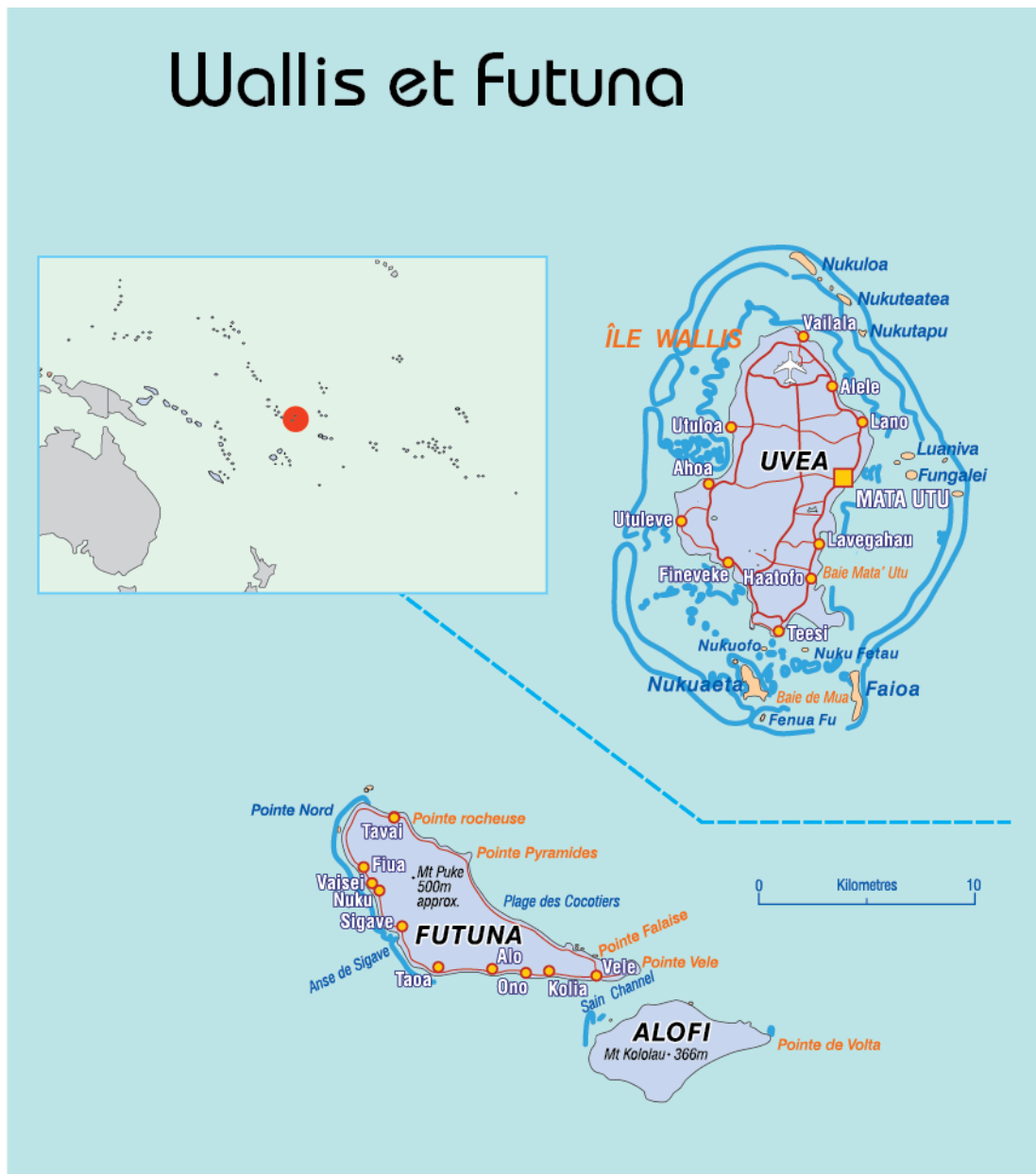
⁶ IEOM, Rapport de Wallis et Futuna, 2012

⁷ *Idem*

⁸ Recensement INSEE Wallis et Futuna, 2008

⁹ IEOM, Rapport de Wallis et Futuna, 2012

Wallis et Futuna



2.2. Contexte institutionnel

Wallis et Futuna est une collectivité d’Outre-Mer dont le statut est défini par la loi n°61-814 de 1961 qui reconnaît l’existence des institutions coutumières, en plus des institutions propres à la République¹⁰. L’organisation institutionnelle se déploie autour de 3 acteurs : l’État français, représenté par le préfet, l’assemblée territoriale et la Chefferie.

Le préfet est à la fois le représentant de l’État en tant qu’administrateur supérieur du territoire et dirige donc les services de l’État dans les domaines de compétence qui lui sont dévolus : défense, respect des lois, fonctionnement du trésor public, santé et enseignement. Il est également le chef du territoire et à ce titre dirige les services territoriaux qui interviennent dans la plupart des domaines

¹⁰ La loi n°61-814 confère aux îles Wallis et Futuna le statut de Territoire d’Outre-mer et « *garantit aux populations du Territoire le libre exercice de leur religion, ainsi que le respect de leurs croyances et de leurs coutumes tant qu’elles ne sont pas contraires aux principes généraux du droit* ».

économiques et sociaux et exécute le budget. Du fait de l'exiguïté du territoire, des compétences étatiques et territoriales sont regroupées au sein des mêmes services.

L'assemblée territoriale est l'organe délibérant du territoire. Elle est composée de 20 membres élus au suffrage universel (13 pour Wallis et 7 pour Futuna) pour 5 ans. Si elle détient la compétence dans la plupart des domaines économiques et sociaux en dehors des compétences étatiques, ses attributions sont limitées puisque ses délibérations ne deviennent effectives qu'après approbation de l'Administrateur Supérieur.

La chefferie : Le territoire de Wallis et Futuna compte trois rois (un à Wallis et deux à Futuna), désignés au sein des familles royales. La chefferie, présidée par le roi, règle les problèmes fonciers, les différends entre les familles, et organise les cérémonies religieuses sur son royaume.

Le découpage territorial en 3 royaumes se décline sur le plan administratif, avec la division du territoire en 3 circonscriptions calquée sur le découpage des royaumes. Les circonscriptions ont des compétences similaires aux communes, disposent d'un budget autonome alloué par l'État, et sont administrées par un Conseil présidé par le roi.

La chefferie intervient dans les affaires courantes du Territoire au travers des Conseils de Circonscription et du Conseil territorial (organe consultatif auprès du préfet dont les trois chefs coutumiers sont membres de droit).

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

Afin d'introduire cette partie, deux points méritent d'être relevés :

- La politique des droits des femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes de Wallis et Futuna est fixée par le Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports. Cette politique doit être mise en œuvre sur le territoire par la Délégation aux Droits des Femmes (DDFE) et s'oriente autour de *4 axes prioritaires* : la lutte contre les violences faites aux femmes ; l'accès des femmes aux responsabilités et à la décision dans tous les secteurs ; la lutte contre les stéréotypes d'orientation, la mixité des emplois, l'égalité professionnelle et salariale et la création d'entreprises par les femmes ; l'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et sociale. Au cours des entretiens de l'inventaire, une distorsion a été observée entre les enjeux fixés par le ministère et ceux déterminés par la DDFE au niveau du territoire.
- Sur les 17 personnes interrogées (12 responsables de services, 4 membres du comité consultatif économique et social, la présidente de l'assemblée territoriale) 8 personnes ont estimé que les inégalités entre les hommes et les femmes n'étaient pas un enjeu à Wallis et Futuna, 3 n'ont pas répondu, et trois ont évoqué l'autonomie économique des femmes comme le principal enjeu. Cette donnée indique qu'il peut y avoir un manque de prise de conscience et de sensibilité sur le sujet.

Les éléments exposés ci-dessous proviennent d'une analyse de terrain qui reflète davantage les priorités identifiées au niveau du territoire que la politique nationale définie par le ministère.

Les violences faites aux femmes

Il n'existe aucune étude de prévalence réalisée sur le territoire de Wallis et Futuna en matière de violences faites aux femmes ou de violences conjugales.

Les données disponibles proviennent uniquement des statistiques de la gendarmerie et ne concernent donc que les faits portés à sa connaissance. En 2012, le nombre de plaintes déposées pour des violences commises à l'encontre des femmes s'élevait à 27, réparties en infractions relatives : 1 viol, 1 homicide volontaire, 1 atteinte sexuelle, 1 atteinte à la dignité et à la personnalité, 2 violations de domicile, 4 menaces de violences et 15 coups et blessures. Ces données ne permettent pas de faire une analyse genre de la problématique, ni d'avoir une idée de l'ampleur du phénomène. Les faits de violences sont souvent définis comme un évènement ponctuel, commis la plupart du temps sous l'emprise de l'alcool, sans que les rôles sociaux de genre ne soient remis en question.

Devant l'absence de données, la problématique des violences faites aux femmes est minimisée voire occultée. En témoigne, par exemple, le rejet par l'assemblée territoriale d'un projet porté par la DDFE visant à la création d'une maison d'accueil pour femmes destinée à recevoir à la fois les femmes enceintes venant de Futuna à Wallis pour leur accouchement, et les femmes en situation de violences nécessitant une mise en protection. Le report de ce projet, dont le financement était pourtant inscrit dans le contrat de développement 2012-2016 signé entre l'État et le Territoire de Wallis et Futuna, témoigne du manque de considération portée à ces questions.

Pourtant, devant une situation perçue comme préoccupante par une partie de la société civile, une nouvelle association, OSEZ, a été créée en juillet 2013 (en remplacement de la précédente association SOS violences, inactive depuis 2011). Elle a pour objet de développer la prise en charge des femmes victimes de violences et la prévention.

En dehors de ces initiatives, il existe peu d'actions spécifiques sur les violences faites aux femmes, que ce soit au niveau de la prise en charge des victimes, de la prévention ou de la formation des professionnels.

La réalisation d'une enquête de prévalence permettrait d'affiner la connaissance du phénomène, de sensibiliser les pouvoirs publics et les autorités coutumières et d'identifier des pistes d'actions.

L'émancipation économique des femmes

Dans un territoire où le taux d'activité ne dépasse pas 40% et où les perspectives de développement économique sont relativement limitées, l'économie informelle et les activités d'autosubsistance occupent une part importante (75% de la population déclare mener des actions d'autoconsommation).¹¹ On sait par exemple que 56% des denrées consommées par les ménages proviennent des activités d'autoconsommation, et que celles-ci peuvent être valorisées à hauteur de 64 000 Cfp par mois.¹²

Une étude qualitative menée auprès de 250 habitants par l'UFFO-Wallis et Futuna sur la précarité, démontrait qu'il existait une division claire des rôles entre les hommes et les femmes dans les activités d'autoconsommation ou d'autoproduction : les femmes s'orientaient majoritairement vers l'artisanat, la couture et la cuisine, alors que les hommes investissaient davantage l'agriculture, le

¹¹ BUFFIERE BERTRAND, 2006, *Enquête budget des familles : Wallis et Futuna 2005-2006*, Service Territorial de la Statistique et des Etudes Economiques.

¹² BUFFIERE BERTRAND, 2006, *Enquête budget des familles : Wallis et Futuna 2005-2006*, Service Territorial de la Statistique et des Etudes Economiques.

ramassage de noix de coco et la pêche.¹³ Les stéréotypes de genre et la répartition traditionnelle des rôles influent sur l'orientation des hommes et des femmes vers un certain type d'activités.

Bien que, depuis des années, les actions de la DDFE se soient principalement axées sur le développement de l'émancipation économique des femmes à travers l'artisanat (création d'une huilerie, ouverture d'une boutique artisanale à Nouméa menant à l'élargissement du marché) aucune donnée ne permet de mesurer la contribution des hommes et des femmes à la sécurité alimentaire de leur famille, ni d'observer en quoi ces activités peuvent contribuer à améliorer l'autonomie économique des femmes. Le Service Territorial de la Statistique et des Etudes Economiques a prévu de mener une étude en 2014 sur l'agriculture en lien avec la sécurité alimentaire auprès des chefs d'exploitation. Mener cette étude avec une approche genre permettrait d'observer la contribution des hommes et des femmes dans les exploitations agricoles familiales, de mesurer leur force de travail respective, ainsi que la répartition des tâches par sexe. Le développement de ces recherches permettrait d'identifier et d'adapter des dispositifs permettant de renforcer le rôle des hommes et des femmes dans la sécurité alimentaire, et de mesurer l'émancipation économique des femmes.

Dans le même temps, on observe un investissement plus important des femmes sur le marché du travail formel, et ce, même si leur taux d'activité reste inférieur à celui des hommes (23.9% contre 37% à Futuna et 38.4 contre 50.6% à Wallis),¹⁴ témoignant du fait qu'elles restent encore plus nombreuses à se déclarer inactives ou femmes au foyer. 75% des demandeurs d'emploi inscrits au SITAS étaient des femmes¹⁵, la grande majorité d'entre elles étaient jeunes et diplômées (BAC : diplôme relativement élevé pour le territoire), attestant de leur volonté d'investir un emploi salarié.

Dans ce contexte, les perspectives d'autonomie économique des femmes dépendent à la fois de leurs capacités à émigrer dans d'autres territoires pour suivre une formation et trouver un emploi (à Wallis et Futuna moins de 3 jeunes sur 100 partis à l'étranger pour étudier reviennent à Wallis et Futuna pour y exercer un métier ; actuellement 1000 étudiants bénéficient d'une bourse pour étudier à l'extérieur du territoire), de leurs capacités à investir les métiers les plus porteurs (notamment le BTP, ce qui pose la question de l'impact des stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire et professionnelle), et de leurs capacités entrepreneuriales, vers des niches économiques peut-être encore sous exploitées.

Le renforcement de la participation des femmes aux sphères de décision.

Bien que l'application de la loi sur la parité ait permis l'émergence de femmes au sein de l'assemblée territoriale (4/20 élues en 2013 dont la présidente), elle n'a pas impulsé un réel changement dans la répartition du pouvoir. La loi sur la parité ne s'applique qu'aux élections de l'assemblée territoriale. Le découpage du territoire en 5 circonscriptions, calqué sur le découpage coutumier préexistant, à savoir deux royaumes à Futuna et trois districts coutumiers à Wallis, influence beaucoup les résultats des élections. Si la parité est respectée dans la constitution des listes, des contraintes locales ne favorisent pas pour autant l'élection de femmes : le nombre important de listes ne permet souvent l'attribution d'un siège qu'à la tête de liste, la plupart du temps un homme ; les élections à Wallis et Futuna sont très influencées par des enjeux locaux (vote influencé par les liens de parenté et les liens

¹³ UFFO-Wallis et Futuna, 2013, « Comprendre la précarité à Wallis et Futuna à travers une perspective genre ».

¹⁴ Laure Hadj, 2008, recensement de la population, 2008, STSEE

¹⁵ Données du SITAS 2012.

communautaires notamment) ; le coût des campagnes électorales, ainsi que la mobilité nécessaire à la campagne rendent difficile la pleine participation des femmes.¹⁶ Wallis et Futuna n'a jamais connu ni de femme députée à l'Assemblée Nationale en France, ni de sénatrice.

Cette difficulté à accéder aux sphères de décision se retrouve également dans les organisations coutumières où très peu de femmes accèdent aux plus hautes charges de la Chefferie, ou aux conseils de circonscription, qui jouent pourtant un rôle important dans la gouvernance de proximité.

Cette exclusion des femmes aux postes de décisions révèle un cloisonnement des rôles de genre, et ce, même si l'on reconnaît aux femmes un rôle de conseillère sur le plan « politique » et un rôle décisionnaire au sein du foyer.

On retrouve cette même tendance dans les postes à responsabilités au sein de l'administration, où seuls deux postes de chefs de services sur 25 sont occupés par des femmes. Pour expliquer cela, on invoque notamment le manque de qualification des femmes (selon le service des œuvres scolaires, les femmes sont maintenant largement majoritaires à se saisir du dispositif « *passport mobilité étude* », or moins de 3% des jeunes partis étudiés à l'étranger rentreront à Wallis et Futuna exercer un emploi), mais aussi la persistance des stéréotypes de genre qui renforce l'idée selon laquelle les postes de leaders ne peuvent être occupés que par des hommes.

¹⁶ Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique, juin 2007, *Mission d'évaluation de l'application de la loi sur la parité en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis et Futuna*, Nouvelle-Calédonie.

RESULTATS DE L'INVENTAIRE

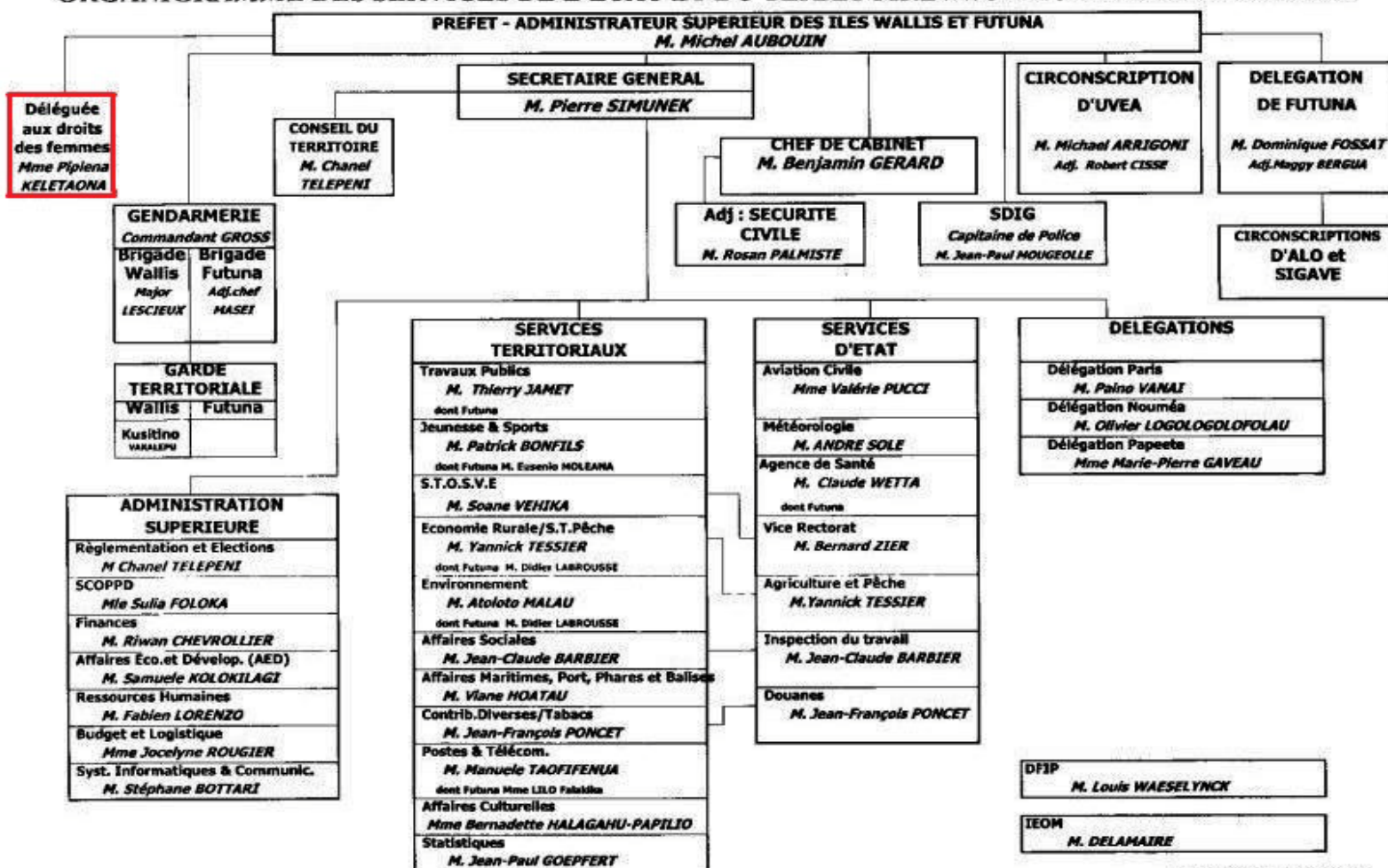
1. Les mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine

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

La délégation aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE)

La DDFE est un service de la Préfecture, il s'agit d'un service déconcentré de l'État français. Elle est rattachée directement au préfet, lui donnant ainsi une position stratégique dans la perspective de développer l'approche intégrée du genre dans les politiques publiques.

ORGANIGRAMME DES SERVICES DE L'ETAT ET DU TERRITOIRE DES ILES WALLIS ET FUTUNA



Mis à jour le 22/08/2013

La DDFE est composée de deux salariées :

- Une déléguée aux droits des femmes et à l'égalité, sur un poste à mi-temps
- Une animatrice en charge du secrétariat et de la comptabilité, sur un poste à temps plein

Le mandat de la DDFE provient directement du Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports. Ainsi, la déléguée a la charge d'impulser sur le territoire la politique du ministère qui s'oriente autour de quatre axes prioritaires:

- Le respect de la dignité et la lutte contre toute forme de violences à l'égard des femmes
- L'accès des femmes aux postes à responsabilités et à la décision dans toutes les sphères de la société
- La lutte contre les stéréotypes de genre dans l'orientation, la mixité des emplois, l'égalité professionnelle et salariale et la création d'entreprises par les femmes
- L'articulation des temps de vie professionnelle, familiale et sociale

La fiche de poste de la déléguée aux droits des femmes mentionne clairement son rôle d'expertise, d'ingénierie, d'animation et de coordination et la transversalité de ses actions.

La commission Femmes et Artisanat de l'assemblée territoriale

La commission est composée de 5 membres dont trois femmes (incluant la présidente de la commission et la présidente de l'assemblée territoriale). Cette commission a été créée à la demande des associations de femmes. Elle a pour rôle d'étudier tous les projets destinés aux femmes, qu'ils soient portés par des femmes de la société civile ou par des services de la Préfecture, et de délibérer sur leur financement.

La société civile

Les associations de femmes sont nombreuses à Wallis et Futuna mais une ONG seulement possède une résonance à l'échelle du territoire. Il s'agit du Conseil Territorial des femmes (CTF) qui existe depuis 1993 et qui a pour objet de *fédérer toutes les associations de femmes existant sur le territoire et d'engager, avec elles, une réflexion sur la femme à Wallis et Futuna, conduisant à des propositions concrètes sur le plan économique, social et culturel.*

Le CTF a coordonné la mise en place de différents projets visant à l'autonomie économique des femmes, notamment la mise en place d'une huilerie ou la création d'un Groupement d'intérêt économique et l'ouverture d'une boutique artisanale à Nouméa destinée à la vente des produits des femmes wallisiennes et futuniennes.

Depuis 2010, le CTF s'est engagé dans la plateforme de l'Union des Femmes Francophones d'Océanie (UFFO) qui vise à renforcer les capacités du mouvement des femmes en Océanie francophone par la mise en réseau, le partage d'expérience, le développement des capacités et la création d'un lieu de concertation pour les organisations de femmes de l'Océanie francophone au niveau régional. En 2013, une section UFFO Wallis et Futuna s'est créée avec pour mandat de développer des actions de plaidoyer en faveur de l'égalité hommes-femmes. A son actif déjà, la réalisation d'une enquête qualitative sur une analyse genre de la précarité.

Enfin, en juillet 2013 également, une nouvelle association, OSEZ, a été créée afin de développer la prise en charge des femmes victimes de violences et la prévention.

1.2. Les mécanismes institutionnels en charge de la condition féminine

NB : cette partie a pour objet de dresser l'inventaire des capacités de la DDFE à promouvoir l'approche intégrée du genre.

Les supports

Un mandat clair et un positionnement stratégique au sein de la Préfecture

La DDFE est directement rattachée au préfet. Ce positionnement devrait permettre à la DDFE de jouer un rôle *de pilotage, d'animation et de liaison* en matière d'approche intégrée du genre. La fiche de poste de la déléguée indique qu'elle doit participer au collège des chefs de service afin « *de mener à bien la transversalité de sa mission* ».

Cela signifie que la DDFE dispose à la fois du mandat et du positionnement pour impulser l'approche intégrée du genre.

Un investissement de plus en plus important dans les processus de suivi des conventions régionales ou internationales

La DDFE a fourni en décembre 2012 la contribution du territoire de Wallis et Futuna au rapport CEDEF de la France, et en début d'année 2013, sa contribution au processus de suivi de la Plateforme d'action révisée pour le Pacifique pour l'avancement des femmes et l'égalité des sexes.

Cet investissement dans les processus de suivi a permis à la DDFE de renforcer ses relations avec certains services de la Préfecture pour fournir les données nécessaires à la rédaction du rapport et d'établir un premier état des lieux transversal de situation de Wallis et Futuna au regard de l'égalité hommes-femmes.

Une bonne collaboration avec la société civile

La DDFE entretient des liens privilégiés avec les associations de femmes du territoire. Ces liens se matérialisent par un partage d'informations, la mise en place d'actions communes, un soutien financier et technique des projets portés par les associations.

Cette collaboration a notamment permis au Conseil des Femmes, dans le cadre de l'UFFO de mener une étude qualitative sur l'analyse genre de la précarité. Le soutien de la DDFE dans cette démarche a été déterminante dans la réussite du projet : indemnisation des enquêtrices, organisation de la venue de la conseillère en égalité des genres de la CPS pour la formation des enquêtrices, impulsion d'un partenariat entre le SITAS et le CTF pour la réflexion sur le questionnaire, diffusion et restitution des résultats.

Cette enquête est la première étude qualitative menée sur le territoire avec une approche genre.

Les contraintes

Pas de déclinaison de la politique nationale à l'échelle du territoire

D'après le statut de 1961 qui gère la répartition des compétences des différentes institutions existantes à Wallis et Futuna, la question « des droits des femmes » est une compétence de l'État français, dont la politique doit être mise en œuvre par la DDFE et dont les directives proviennent directement du Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports.

La politique du Ministère s'inscrit dans l'approche intégrée du genre. Néanmoins, les entretiens réalisés dans le cadre de l'inventaire ont révélé qu'il n'y avait pas de déclinaison de cette politique transversale en un plan d'action à l'échelle du territoire. La DDFE a reconnu ses difficultés dans la planification et la définition d'objectifs clairs, la mise en place d'actions transversales adaptables aux réalités de Wallis et Futuna et la mise en place de critères d'évaluation. Elle semble fonctionner davantage en fonction des opportunités et à travers la mise en place d'actions ponctuelles, sans approche transversale.

On retrouve également cette tendance de la part de la Commission Femmes et Artisanat de l'assemblée territoriale, qui se positionne sur des projets ponctuels, sans avoir une réflexion globale et transversale des enjeux liés au genre.

Un manque de capacités techniques sur l'approche intégrée du genre

Les deux salariées de la DDFE n'ont reçu aucune formation sur le genre, l'approche intégrée du genre ou l'analyse genre. Les dispositifs législatifs métropolitains en faveur de l'égalité des genres et de la protection des femmes ne sont pas tous applicables à Wallis et Futuna et sont mal connus. Ces éléments ne permettent pas à la DDFE de jouer un rôle d'expertise auprès des autres services ou de la société civile, ni d'appréhender de façon globale les enjeux de l'égalité hommes-femmes. En effet, les actions mises en place par la délégation s'inscrivent dans une approche « amélioration des conditions de vie » et s'orientent essentiellement vers le développement d'initiatives économiques.

Dans l'organisation institutionnelle de Wallis et Futuna, la déléguée aux droits des femmes doit jouer un rôle-clé dans le plaidoyer sur la promotion de l'égalité hommes-femmes et dans la mise en pratique de l'approche intégrée du genre. La déléguée actuelle rencontre des difficultés à se positionner dans l'institution (dont elle a une connaissance partielle du fonctionnement) car les concepts de genre et d'approche intégrée du genre sont mal connus.

Le manque de développement des études qualitatives et des données sexospécifiques

Hormis quelques données ventilées par sexe issues des différents services de la Préfecture, il existe peu de statistiques sexospécifiques permettant de soutenir une analyse genre dans les différents secteurs d'interventions. La seule étude qualitative réalisée à l'aide d'une approche genre, a été menée par l'UFFO Wallis et Futuna en 2012 sur le thème de la précarité. Aucune étude qualitative spécifique sur la condition des femmes n'a été réalisée à l'échelle du territoire.

Faible adéquation des ressources

Deux budgets différents sont à prendre en compte dans le cas de Wallis et Futuna :

- D'une part le budget de fonctionnement annuel attribué aux différents services qui proviennent à la fois des fonds d'État (français) et des fonds du territoire.
- D'autre part les fonds alloués au contrat de développement qui concernent des projets d'investissements planifiés sur 4 ans (2012-2016)

Il est important également de noter que le budget annuel de fonctionnement de la DDFE est attribué directement par le Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports. En revanche, le contrat de développement fait l'objet d'un arbitrage par le préfet, d'une validation par le ministère de l'outre-mer et d'une délibération de l'assemblée territoriale.

<p><u>Budget de fonctionnement des services de la Préfecture pour 2013 :</u></p> <p>Fonds État : 1 244 664 € soit 148 115 016 cfp Fonds territoire : 300 680 € soit 35 780 920 cfp Total : 183 895 936 cfp</p>	<p><u>Budget alloué à la DDFE en 2013 :</u></p> <p>24 081 € soit 2 856 000 cfp_</p> <p>A noter que ces fonds servent à la fois aux dépenses de fonctionnement du service (hors salaires, les deux emplois étant pris en charge par la direction des ressources humaines) et pour les actions menées par la DDFE (soutien aux associations essentiellement)</p> <p>A noter qu'en 2012, le budget de la DDFE s'élevait à 5 413 007 cfp utilisé comme suit : 2 892 715 cfp pour le fonctionnement et 2 500 292 cfp pour les actions, <u>soit une baisse de près de 53 %</u></p>
<p><u>Budget du contrat de développement 2012-2016 :</u></p> <p>Fonds État : 41 800 000 € soit 4.974 milliards de cfp Fonds territoire : 7 235 000€ soit 860 965 000 cfp Total : 5.835 milliards de cfp</p>	<p><u>Budget alloué aux projets spécifiquement orientés vers les femmes :</u></p> <p>400 000€ soit 47 600 000 cfp (projet de la construction d'une maison pour accueil de femmes en difficulté), soit 0,8%</p>

La présentation budgétaire actuelle ne permet pas d'en faire une analyse genre. Il est à noter que depuis quelques années tous les services doivent faire face à une coupe budgétaire allant de 5 à 7% par an. En revanche, au vu de la coupe budgétaire à laquelle la DDFE a dû faire face, les ressources financières disponibles en 2013 semblent à peine pouvoir couvrir les frais de fonctionnement, et ne sont donc pas suffisantes pour pouvoir développer un plan d'action et mettre en place des mesures spécifiques. Les ressources humaines sont également assez faibles, 1.5 équivalent temps plein avec seulement un mi-temps pour la déléguée.

Un manque de collaboration et de coordination avec les autres services

Seuls 5 services sur les 12 interrogés ont reconnu être associés ou collaborer avec la DDFE. Ces collaborations se font de façon ponctuelle et ont presque toutes concerné les questions d'autonomie économique (artisanat, micro-projet, activités vivrières, formation dans le cadre de micro-projets). Un projet de création d'une maison d'accueil pour femmes enceintes (venues de Futuna) et pour les femmes en difficulté a mobilisé deux services en plus de la DDFE : le SITAS et le SCOPP.

Globalement, il y a une méconnaissance des missions de la DDFE et une faible reconnaissance de son rôle, expliquant peut-être le fait que les autres services ne l'associent pas spontanément même s'ils semblent ouverts à de futures collaborations.

2. Facteurs favorables et les obstacles à la promotion de l'approche intégrée du genre

Globalement, à travers l'ensemble des services de la Préfecture, qu'ils soient des services de l'État français ou des services territoriaux, la connaissance des concepts de genre, d'égalité de genre, et d'approche intégrée du genre est faible. De même, la mise en pratique de l'approche intégrée du genre de façon transversale dans les politiques publiques n'est pas développée.

2.1. Le cadre juridique et politique

Il s'agit d'observer ici comment les engagements internationaux ou régionaux auxquels le territoire de Wallis et Futuna est rattaché en matière d'égalité des genres et d'approche intégrée du genre sont traduits dans la Constitution et la législation nationale.

Les conventions internationales et régionales auxquelles Wallis et Futuna est rattaché

Les conventions internationales applicables à Wallis et Futuna du fait de leur ratification par la France

Rappelons ici que les conventions internationales ratifiées par la France s'appliquent à Wallis et Futuna en toutes matières, sauf si lesdites conventions excluent expressément cette collectivité de son champ d'application. Rappelons également que les conventions internationales ont force obligatoire (c'est-à-dire qu'elles entraînent des obligations juridiques pour l'État signataire) et priment sur le droit interne.

Ainsi, le territoire de Wallis et Futuna est rattaché à la plupart des grandes conventions internationales concernant l'égalité des genres et la lutte contre les discriminations sexistes du fait de leur ratification par la France, mais sans que cela ne résulte nécessairement d'une forte mobilisation de la société civile ou d'une véritable volonté politique. Les différentes informations recueillies sont issues d'une revue de littérature. La plupart des interlocuteurs rencontrés, y compris les ONG, ne connaissaient pas ces conventions ni leur implication en termes de législation ou d'actions territoriales. Cette méconnaissance des outils internationaux limite les possibilités de plaider des ONG auprès des institutions, qui ignorent dans le même temps leurs obligations en matière d'intégration du genre dans les politiques publiques.

Convention ou traité	Date de ratification	Engagement au niveau du genre	Commentaires
La déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations-Unies	1848, applicable à Wallis et Futuna depuis son adoption par la France	Reconnait le principe d'égalité entre les hommes et les femmes	
Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail	Applicables du fait de leur ratification par la France : Convention N°100 relative à l'égalité de rémunération de 1951, la Convention N°111 de 1958 concernant les discriminations, la convention n°156 de 1981 relative à l'égalité de chances et de traitement des travailleurs	Abordent spécifiquement la question de la non-discrimination entre les hommes et les femmes dans la sphère professionnelle ; et la nécessaire répartition des tâches domestiques ou liées aux responsabilités familiales (Convention n°156)	
Le Pacte International relatif aux Droits Economique, Sociaux et Culturel	1976, Wallis et Futuna y accède via la ratification de la France	Indique spécifiquement le principe de non-discrimination basée sur le sexe ou les rôles de genre,	
Le pacte international relatif aux Droits Civils et Politiques	1980, Wallis et Futuna y accède via la ratification de la France	Indique spécifiquement le principe de non-discrimination basée sur le sexe ou les rôles de genre,	Dans son quatrième rapport rendu au comité des droits de l'homme, la France consacre un paragraphe à la situation de l'égalité hommes-femmes à Wallis et Futuna attestant que certaines améliorations auraient été effectuées dans le code du travail pour une meilleure protection des femmes, notamment pour les femmes en situations de grossesse. ¹⁷
Convention pour l'Élimination de toutes les Discriminations Racistes	1971, Wallis et Futuna y accède via la ratification de la France	Indique spécifiquement le principe de non-discrimination basée sur le sexe ou les rôles de genre,	Dans son rapport rendu en 2009 ¹⁸ , La France consacre une partie de son rapport aux territoires d'Outre-mer, et apporte régulièrement des observations sur les discriminations liées au genre
La convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes	1983, Wallis et Futuna y accède via la ratification de la France	Tous les articles réfèrent à l'égalité des genres et la non-discrimination	En 2006, le comité CEDEF regrettait que, dans son rapport, la France ne mentionne pas plus d'informations sur ses territoires d'outre-mer. En décembre 2012, Wallis et Futuna a rendu sa contribution au rapport de la France.
Convention relative aux droits de l'enfant	1989, Wallis et Futuna accèdent à la Convention de New-York, relative aux droits de l'enfant via la ratification de la France, et en 1993 pour la ratification de la convention de La Haye relative à la protection des enfants et la coopération en matière d'adoption.	Aborde directement la question de l'égalité des genres et des enjeux de non-discrimination	La France a rendu un rapport sur l'application des conventions relatives aux droits de l'enfant en outre-mer et a insisté sur l'importance de l'égalité des droits et des chances, en particulier de l'égalité hommes-femmes. Le 17/07/ 2003, sans remettre en cause l'existence du statut civil particulier, le Conseil constitutionnel a ainsi justifié et autorisé l'intervention du législateur pour écarter, si nécessaire, des régimes dérogatoires qui seraient issus du droit local et

¹⁷ Notamment l'interdiction de résilier le contrat de travail d'une salariée dont la grossesse est médicalement constatée, et pendant la période de suspension du contrat de travail à laquelle elle a droit, ou encore la faculté pour la femme salariée de ne pas être maintenue dans un emploi reconnu médicalement au-dessus de ses forces ou incompatible avec son état de santé : Comité des Droits de l'Homme, 2007, Doc. CCPR/C/FRA/4 du 18 juillet 2007.

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

coutumier, (exemple : inégalité des enfants devant l'héritage), et susceptibles de heurter le principe d'égalité hommes-femmes.

La Plateforme d'Action de Pékin

Rattachée via la France depuis 1995 (attention cette plateforme n'a pas la valeur juridique d'une convention ou d'un traité)

Définit des objectifs stratégiques et des actions à mettre en place en vue de surmonter les obstacles à la promotion du droit des femmes et à l'égalité des genres

Wallis et Futuna participe au processus de suivi de cette plateforme via la Plateforme d'Action du Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité hommes-femmes.

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

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

Wallis et Futuna participe au processus de suivi et de révision de la Plateforme d'action révisée du Pacifique en faveur de l'avancement des femmes et de l'égalité des sexes. Cette plateforme fixe des objectifs autour des quatre thèmes stratégiques suivants : mécanismes de promotion de la condition féminine, droits fondamentaux des femmes et droits qui leur sont reconnus par la loi, accès des femmes aux services et émancipation économique des femmes. Cette fois, c'est le territoire de Wallis et Futuna lui-même qui en est partie prenante.

Le cadre législatif national en faveur de l'égalité des genres

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

Le territoire de Wallis et Futuna a bénéficié d'un certain nombre d'avancées législatives en matière d'égalité entre les sexes. En exemple :

En matière des droits sexuels et reproductifs :

- Loi Neuwirth en 1967 qui autorise et légalise la contraception. Une loi de 1974 autorise la distribution gratuite des contraceptifs, notamment aux mineurs qui souhaiteraient garder le secret.
- Loi Veil adoptée en 1975 en France applicable dans sa version révisée à Wallis et Futuna depuis 2001, qui autorise l'interruption volontaire de grossesse pour toutes les femmes qui considèrent que leur grossesse les met dans une situation de détresse. Cette loi encadre les procédures médicales et sociales entourant un tel acte.

En matière de représentation égalitaire des hommes et des femmes dans les instances de décision :

- Réforme constitutionnelle du 28 juin 1999 relative à l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux, et loi sur la parité du 6 juin 2000 (applicable en 2004) ; loi du 31 janvier 2007 relative à la parité dans les exécutifs municipaux : ces dispositions imposent l'égal accès des hommes et des femmes aux mandats électoraux pour les élections à l'assemblée territoriale uniquement.

En matière de violences faites aux femmes :

- Article 132-80 du code pénal : que l'auteur des violences soit le conjoint de la victime constitue une circonstance aggravante au moment de la qualification des faits.
- Loi du 23 décembre 1980 relative à la répression du viol et de certains attentats aux mœurs : reconnaissance du viol conjugal
- Loi du 26 mai 2004 sur la réforme du divorce : Cette loi donne la possibilité à la victime de violences conjugales de saisir le Juge aux affaires familiales et de demander l'éviction du conjoint violent
- Loi du 4 avril 2006 renforçant la prévention et la répression des violences au sein du couple ou commises contre les mineurs : Cette loi étend le champ des auteurs de violences aux concubins et ex (conjoints, concubins, pacsés).
- Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples, aux incidences de ces dernières sur les enfants : étend le champ des violences aux violences psychologiques et crée le délit de harcèlement conjugal
- Loi du 7 août 2012 relative au harcèlement moral et sexuel : ces dispositions ont été intégrées au code du travail de Wallis et Futuna.

Ces avancées législatives permettent au territoire, via la France, de répondre à bon nombre des exigences de la convention CEDEF.

Pourtant, du fait de son régime législatif particulier, certains textes primordiaux ne sont pas rendus applicables au territoire. En effet, rappelons ici que, depuis la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, le territoire est régi par les lois, les décrets, les arrêtés ministériels de la République française dès lors qu'ils sont déclarés expressément applicables aux territoires d'outre-mer ou au territoire de Wallis et Futuna. Voici quelques exemples :

En matière de violences faites aux femmes :

- certaines dispositions de la loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples, aux incidences de ces dernières sur les enfants, ne sont pas applicables à Wallis et Futuna comme le renforcement de la protection des victimes via la création d'une ordonnance de protection, demandée au juge aux affaires familiales, ou encore l'élargissement des mesures de prévention avec la formation du personnel judiciaire, médical ou de tout professionnel pouvant être au contact de femmes victimes de violences et la mise en place d'action de prévention à tous les stades de la scolarité

En matière d'égalité professionnelle :

- le code du travail de Wallis et Futuna date de 1952 et peu de modifications en matière d'égalité professionnelle y ont été ajoutées. En exemple, l'égalité salariale ne fait aucune mention de la dimension genre, le congé maternité ne fait l'objet d'une prise en charge sûre qu'à 50% par la

caisse de prévoyance sociale, l'autre moitié étant à la discrétion de l'employeur, la plupart des lois en matière d'égalité professionnelle comme la loi Génisson de 2001 ou la loi relative à l'égalité salariale entre hommes et femmes de mars 2006, ne sont pas applicables.

Bien que l'assemblée territoriale de Wallis et Futuna n'aie pas la compétence de voter des lois de pays, elle peut néanmoins s'auto saisir afin de formuler des vœux au Ministre de l'Outre-Mer pour que des lois et des règlements métropolitains soient étendus au territoire.

En plus de cette distorsion entre le droit métropolitain et le droit applicable à Wallis et Futuna, le territoire doit également faire face à *une distorsion entre la loi et l'application de la loi* due à la persistance des stéréotypes de genre qui tendent à limiter les impacts des lois, et à la méconnaissance de leurs droits par les femmes qui influe sur leurs capacités à les faire valoir.

La place des questions de genre dans les documents stratégiques de Wallis et Futuna

L'égalité hommes-femmes ou les questions de genre ne font pas l'objet d'une programmation politique particulière. En effet, bien qu'en la matière, la DDFE ait la charge de développer la politique du Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports, il n'existe pas réellement de déclinaison de cette politique au niveau du territoire.

La question de l'égalité hommes-femmes n'apparaît pas de façon explicite comme un objectif spécifique, ni dans le contrat de développement 2012-2016 signé entre l'État et le Territoire (principal document stratégique de Wallis et Futuna), ni dans les axes de travail défendus ou soutenus par l'assemblée territoriale.

2.2. La volonté politique

Faible prise de conscience des enjeux liés au genre et faible leadership politique sur les questions liées à l'égalité hommes-femmes

Sur les 17 personnes interrogées (12 responsables de services, 4 membres du comité consultatif économique et social, la présidente de l'assemblée territoriale) 8 personnes ont estimé que les inégalités entre les hommes et les femmes n'étaient pas un enjeu à Wallis et Futuna, 3 n'ont pas répondu, et trois ont évoqué l'autonomie économique des femmes comme le principal enjeu.

Sur les 12 responsables de services interrogés, 6 ont estimé qu'il n'était pas nécessaire d'adopter une approche genre dans leur secteur d'activité.

Les principaux obstacles évoqués pour expliquer les difficultés à mettre en pratique l'approche intégrée du genre sont :

- Le manque de réflexion autour des questions liées à l'égalité hommes-femmes
- Le manque d'expertise technique qui ne permet pas d'avoir une vision claire des écarts potentiels entre les hommes et les femmes selon les secteurs d'intervention, des difficultés particulières rencontrées par les femmes, ou de leurs besoins différenciés. En cause, une méconnaissance des concepts relatifs au genre ou à l'approche intégrée du genre, *un manque de données qualitatives et quantitatives relatives aux inégalités de genre.*

- Le manque de connaissance des engagements pris en matière d'approche intégrée du genre : en dehors de la DDFE, aucun des interlocuteurs ne connaissait les différentes conventions régionales ou internationales auxquelles Wallis et Futuna est rattaché en matière de condition féminine et d'égalité des sexes. Il en est de même pour les feuilles de route provenant des ministères français, qui sont mal connues des services, en dehors du préfet. En exemple, le comité interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes qui instaure, entre autres, la déclinaison de l'égalité dans tous les plans de l'action publique, mesure qui devrait être applicable à Wallis et Futuna.

L'égalité hommes-femmes : un concept à la compréhension équivoque et diverse influant sur la volonté politique

Le concept d'égalité hommes-femmes, à Wallis et Futuna, est souvent associé à différentes définitions : la mixité, la parité ou la complémentarité. Ces conceptions utilisées par les différents interlocuteurs leur permet, en partie, de justifier l'absence de mesure mise en place en faveur de l'approche intégrée du genre.¹⁹

De plus, l'égalité hommes-femmes et le genre ne sont pas toujours bien compris et sont perçus comme des concepts européens ne correspondant pas nécessairement à l'organisation sociale traditionnelle, ni aux réalités de Wallis et Futuna.

Il est à noter également, que l'on parle davantage de *droits des femmes* et de *condition féminine*, plutôt que d'égalité hommes-femmes à Wallis et Futuna et que les rapports sociaux de sexe sont faiblement remis en question. Cela explique en partie que l'essentiel des actions mises en place en faveur de l'avancement des femmes relèvent des mesures destinées à répondre à leurs besoins pratiques, particulièrement, si ce n'est exclusivement, dans le domaine de l'autonomie économique : la quasi-totalité des projets portés par les services, en collaboration avec la Délégation aux droits des femmes, concernent des micro-projets économiques, des formations en lien avec ces micro-projets, ou l'artisanat.

2.3. La culture organisationnelle

Les entretiens ont révélé qu'il n'y avait pas de culture institutionnelle sensible au genre.

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

Le contrat de développement signé entre l'État français et le territoire des îles Wallis et Futuna, principal document d'orientation stratégique, ne fait aucune mention du genre ou de l'égalité hommes-femmes comme d'un objectif ou d'un enjeu de développement.

¹⁹ En exemple, la mixité est souvent utilisée pour justifier que les services publics sont destinés aux hommes et aux femmes, ne nécessitant pas la mise en place d'actions spécifiques. Autre exemple souvent évoqué : les hommes et les femmes ont des rôles et des tâches différentes, il y a donc complémentarité et non pas inégalité.

Il en est de même pour le document de programmation du 9^{ème} FED mis en place à Wallis et Futuna (Fonds européen de développement), qui définit les modalités de soutien de l'Europe au territoire sur 4 ans en « matière de développement durable ».

Les seuls projets où les femmes sont évoquées sont ceux portés par la DDFE.

D'après les entretiens réalisés, il apparaît que l'égalité hommes-femmes n'est pratiquement jamais évoquée dans les réunions où sont prises les grandes décisions concernant le développement du territoire.

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

Les entretiens confirment l'absence de politique, de mécanisme ou de feuille de route permettant aux équipes de savoir comment mettre en pratique l'approche intégrée du genre.

De façon récurrente il a été observé :

- L'absence d'analyse genre dans les différents secteurs d'intervention de la Préfecture
- Le manque de données ventilées par sexe : les services ne disposent que de quelques données ventilées par sexe, principalement sur les bénéficiaires de leurs actions (SITAS, Direction des affaires économiques, services des œuvres scolaires) ou de leurs effectifs (service RH, Vice-rectorat). La plupart du temps ces données ne sont pas accessibles et sont peu utilisées.
- L'absence de planification sensible au genre : le SCOPP qui gère la coordination et l'évaluation du contrat de développement reconnaît qu'il n'y a pas d'analyse genre, ni de planification sensible au genre dans l'élaboration et la mise en place des différents projets portés par les services. L'entretien avec la direction des finances publiques a indiqué que les choix budgétaires ne prenaient en compte ni les considérations liées au genre, ni les impacts différenciés des programmes sur la vie des hommes et des femmes. Les indicateurs d'évaluation et de performance restent des critères généraux et budgétaires. Pour le directeur des finances publiques, la mise en place potentielle d'indicateurs sensibles au genre ne peut se faire qu'en amont, dès la planification et l'arbitrage des choix budgétaires.
- L'absence d'indicateurs et de critères d'évaluation sensibles au genre : il est à noter, cependant, qu'il est demandé aux services destinataires de fonds alloués par l'État français ou par l'Union Européenne, de fournir des indicateurs relatifs au genre, mais ces derniers ne sont pas en mesure de les fournir la plupart du temps.

Les principaux obstacles évoqués pour expliquer cette situation résident dans le manque de capacités techniques et l'absence de cadre ou de feuille de route indiquant comment intégrer le genre de façon transversale.

Des postes de décisions principalement occupés par des hommes

Les services de la Préfecture comptent 389 agents payés par le budget territorial dont 151 femmes, et 35 agents payés par le budget État dont 17 femmes (hors Vice-rectorat qui compte à lui seul 582 agents dont 363 femmes).

Sur 25 postes de chefs de service seuls 2 sont occupés par des femmes (direction de l'aviation civile et service des affaires culturelles). On retrouve légèrement plus de femmes dans les postes intermédiaires.

Nombre de femmes parmi les adjoints aux chefs de service de la Préfecture	5/16
Nombre de femmes parmi les chefs de bureau de la Préfecture	1/2
Nombre de femmes dans le personnel d'encadrement et de direction du Vice-rectorat	3/11

Les deux principaux obstacles évoqués pour expliquer cette situation sont les suivants :

- Le poids des stéréotypes de genre: les postes à responsabilités sont encore perçus comme étant l'apanage des hommes. Il en résulte à la fois des réticences à confier ce type de postes à des femmes et une autocensure des femmes elles-mêmes, qui ne postulent pas nécessairement sur ces postes.
- L'absence d'une politique active en matière d'égalité professionnelle à Wallis et Futuna en général, et au sein des services de la Préfecture en particulier.

Le manque de femmes dans les postes de décisions a souvent été évoqué pour expliquer le manque de sensibilisation aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes.

Absence de point focal genre dans les autres services de la Préfecture et difficultés à identifier des personnes ressources

Il n'y a pas de point focal genre dans les services de la Préfecture, ni même de personne en charge spécifiquement de problématiques rencontrées par les femmes. Cette situation contribue à conforter l'idée que seule la DDFE est responsable de la mise en œuvre des engagements en matière d'égalité hommes-femmes.

En outre, sur 12 services interrogés, seul le service aux œuvres scolaires et à la vie de l'étudiant a estimé que son équipe était sensible aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes, les autres services estimant que leur staff ou leurs partenaires n'étaient pas particulièrement sensibilisés à ces questions.

Cette situation rend plus difficile l'identification de personnes ressources, capables de sensibiliser en interne leurs collègues à l'importance de l'approche intégrée du genre et d'influencer les politiques ou les programmes mis en place.

Une ouverture de certains acteurs à la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre

Certains chefs de service semblent déjà sensibilisés à l'approche intégrée du genre, la plupart du temps du fait de leur précédent poste : le préfet, le chef de service du SITAS, le chef de service des

statistiques et l'adjointe au SCOPP. Cette ouverture à l'idée d'intégrer le genre de façon transversale dans les programmes et projets mis en œuvre par la Préfecture est souvent associée à l'idée d'une meilleure performance des politiques publiques. Ils y voient une opportunité d'apporter un regard complémentaire sur les sujets de société, d'apporter un plus grand équilibre dans les processus de décisions et de remettre en question leurs propres pratiques.

2.4. Les capacités techniques

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

Manque de capacités techniques pour promouvoir l'approche intégrée du genre dans les politiques publiques

Sur 12 responsables de service interrogés, 4 n'avaient jamais entendu parler du concept de genre et 9 de l'approche intégrée du genre. Seules trois personnes connaissaient cette approche principalement du fait de leur précédent poste.

Aucun membre des différents services interrogés ne semble avoir suivi de formation spécifique sur l'approche intégrée du genre, hormis une salariée du STSEE (formation sur les statistiques de genre avec la CPS). Le responsable du service a estimé que cette formation leur avait apporté un éclairage supplémentaire pour comprendre comment mettre en place des indicateurs qui prennent en compte les questions d'égalité entre les hommes et les femmes.

Aucun responsable de service n'a fait appel à des consultants spécialisés dans le genre dans le cadre de leur mission à Wallis et Futuna.

Sur les 12 responsables de service interrogés, 6 ne voient pas la nécessité de mettre en pratique l'approche intégrée du genre dans le secteur d'intervention, 2 ne se sont pas positionnés et 4 y sont ouverts. Il s'agit du préfet, du chef de service du STSEE, du chef de service du SITAS et de la cheffe de service adjointe du SCOPP.

Un besoin de formation

Plus de la moitié des services interrogés a émis un intérêt quant au fait d'avoir des temps de sensibilisation aux questions relatives au genre, puis des formations sur l'approche intégrée du genre, et ce, de façon transversale auprès de tous les chefs de service.

Les trois principaux obstacles évoqués pour expliquer l'absence de formation résident dans la faible prise de conscience des enjeux relatifs à l'égalité entre les hommes et les femmes, de la méconnaissance des concepts (perçus quelquefois comme des concepts européens non adaptés à l'organisation sociale traditionnelle de Wallis et Futuna), et l'absence de personnes-ressources qualifiées ou d'experts sur le territoire pour mener ces formations.

Si la mise en place de formations est perçue comme un des moyens de faciliter la mise en pratique de l'approche intégrée, elles ne seront efficaces qu'à deux conditions : qu'elles soient adaptées aux réalités du terrain à Wallis et Futuna et qu'elles soient accompagnées de feuilles de route claires avec

des indicateurs de résultats, témoignant d'une volonté politique affirmée de positionner l'égalité homme-femme comme une priorité.

2.5. Imputabilité et responsabilité

Aucun mécanisme d'imputabilité ou de responsabilité institutionnelle ou individuelle pour l'approche intégrée du genre

Sur les 12 chefs de services rencontrés lors des entretiens, aucun n'est tenu à des critères de performance ou de résultat en lien avec l'approche intégrée du genre ou la promotion de l'égalité hommes-femmes, ni par sa fiche de poste, ni par ses évaluations annuelles. Le seul service ayant la responsabilité de rendre des comptes sur les avancées en matière d'égalité hommes-femmes est la DDFE.

De façon générale et transversale, il n'existe pas de mécanisme d'imputabilité et de responsabilité dans les services qui veillerait au respect des engagements en matière d'approche intégrée du genre. Peu de critères sensibles au genre sont prévus dans l'évaluation des dispositifs, la plupart proviennent du FED ou de métropole, pour des fonds alloués par l'Union Européenne et l'État français. Bien souvent, il n'est pas possible de répondre à ces requêtes, car les indicateurs n'ont pas été prévus au moment de la planification.

Les opportunités pour développer les mécanismes d'imputabilité au regard du genre

Il existe des fiches de « contrôle projet » établies préalablement à l'adoption du contrat de développement, et permettant d'étudier la viabilité des projets soumis par les différents services pour leur intégration dans le contrat de développement. Ces fiches projets sont en révision et il pourrait être intéressant de se saisir de cet outil pour mettre en place des mécanismes permettant la mise en pratique de l'approche intégrée du genre (proposition de l'analyse genre des problématiques par les services, meilleure implication des femmes dans toutes les phases de la mise en place des projets, mise en place d'indicateurs sensibles au genre). Le service SCOPP semble ouvert à une réflexion sur le sujet.

2.6. Adéquation des ressources

Pas de ressources spécifiques pour la mise en application de l'approche intégrée du genre

D'après les différents entretiens menés avec les chefs de service, il apparaît qu'aucune ligne budgétaire n'est consacrée à l'approche intégrée du genre. Seuls les budgets affectés à la DDFE sont supposés soutenir l'action de celle-ci dans la mise en place d'un travail en transversalité au sein de la Préfecture sur les questions de genre. Les budgets alloués ne semblent pas suffisants pour permettre à la DDFE à la fois de promouvoir l'approche intégrée du genre, de mener des actions spécifiques et de soutenir les projets associatifs.

L'égalité hommes-femmes non perçue comme une priorité

Là encore le principal obstacle identifié quant au manque de ressources affectées à la mise en pratique de l'approche intégrée du genre réside dans l'insuffisance de la prise de conscience des enjeux liés à l'égalité hommes-femmes, qui ne sont donc pas perçus comme une priorité.

2.7. Facteurs additionnels

Le rôle des ONG à influencer sur la volonté politique

Les différentes associations de femmes existantes à Wallis et Futuna se positionnent davantage comme des regroupements de femmes permettant de répondre à certains besoins pratiques. La plupart du temps, il s'agit de développer une activité économique.

Bien que la mobilisation des associations ait permis de créer une commission « Femmes et Artisanat » à l'assemblée territoriale, elles rencontrent des difficultés à se positionner sur des enjeux transversaux et à influencer la volonté politique des différentes institutions. Les principales difficultés évoquées par les ONG dans la conduite d'une action de plaidoyer, résident dans le manque d'études et de données spécifiques à la condition féminine ou ventilées par sexe sur lesquelles elles pourraient s'appuyer, ainsi que le manque de compétences techniques.

La récente création de l'UFFO Wallis et Futuna, dont le mandat est justement de mener des actions de plaidoyer en faveur de l'égalité hommes-femmes, est une opportunité pour les ONG de développer leur rôle en ce sens. La récente enquête menée par les membres UFFO sur la précarité à Wallis et Futuna avec une approche genre atteste de leur volonté de s'impliquer sur des sujets plus transversaux et d'apporter une nouvelle vision aux institutions sur des problèmes de société.

Nécessité de contextualiser la promotion de l'égalité hommes-femmes à la culture wallisienne et futunienne

Comme déjà mentionné auparavant, les concepts d'égalité et de genre ne sont pas toujours bien compris et bien perçus par les Wallisiens et les Futunniens, dont certains pensent qu'ils ne sont pas adaptés à leur organisation sociale traditionnelle et à leur culture.

En effet, les sociétés wallisiennes et futuniennes possèdent une organisation sociale hiérarchisée où un nombre restreint de familles, faisant partie de la lignée royale, accèdent aux postes à responsabilités dans les organisations coutumières. Cette organisation sociale est basée sur la répartition des tâches, des rôles et des responsabilités, entre hommes, entre femmes, et entre hommes et femmes.

Une nécessaire prise en compte de l'organisation institutionnelle et de la répartition des compétences

L'organisation institutionnelle de Wallis et Futuna est fixée par le statut de 1961 qui répartit les compétences entre l'État français, l'assemblée territoriale, et les organisations coutumières. Afin de faciliter la mise en pratique de l'approche intégrée du genre, il paraît important de sensibiliser ces trois grandes institutions car, bien que le pouvoir exécutif appartienne au préfet en tant que chef du

territoire, nombre de projets nécessitent l'adhésion de la grande chefferie et de l'assemblée territoriale pour aboutir.

Une nécessaire sensibilisation de la population aux enjeux liés au genre

Les différents entretiens avec les services ainsi que le focus groupe ont révélé que des actions de sensibilisation sont nécessaires auprès de la population pour impulser une prise de conscience des enjeux liés à l'égalité hommes-femme et la remise en cause des stéréotypes de genre. Plusieurs interlocuteurs dans le secteur de l'éducation, de l'emploi et de la formation ont évoqué le fait que les choix d'orientation étaient encore très stéréotypés.

Un territoire très concerné par l'émigration des personnes qualifiées

D'après le service aux œuvres scolaires et à la vie de l'étudiant qui gère les dispositifs de mobilité territoriale pour les études et formations des jeunes, moins de 3% des personnes qui partent à l'extérieur (Nouvelle-Calédonie, Polynésie Française ou métropole) pour des études supérieures, reviennent sur le territoire. Le solde migratoire de Wallis et Futuna est négatif depuis quelques années. A titre d'exemple, alors que le territoire compte 13 000 habitants, 23 000 Wallisiens et Futuniens vivent en Nouvelle-Calédonie.

Ainsi, bien que les femmes soient majoritaires maintenant à se saisir de ce dispositif et montent en qualifications, la quasi-totalité d'entre elles décident de ne pas revenir dans leur territoire.

Le turn-over des haut-fonctionnaires est un autre facteur à prendre en compte. Il concerne les fonctionnaires d'État, envoyés en mission sur le territoire pour une durée de 4 ans maximum. Sur les 12 chefs de services rencontrés, au moins 2 seront partis fin 2014.

Ce turn-over doit être pris en compte dans la mise en place de de soutiens techniques, afin de cibler les personnes-ressources qui resteront sur place.

En résumé

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

Les facteurs favorables

Les principaux facteurs favorables à la mise en pratique de l'approche intégrée du genre sont:

- Des mécanismes de la condition féminine en place.
- Le positionnement stratégique de la DDFE et un mandat clair au sein de la Préfecture (rattachée directement au préfet).
- L'existence de conventions régionales et internationales, ainsi que de mesures métropolitaines applicables à Wallis et Futuna engageant fortement le territoire à la mise en pratique de l'approche intégrée du genre (ces dispositions font partie de la fiche de poste de la déléguée aux droits des femmes).
- Une étroite collaboration entre la DDFE et les associations de femmes.

- Une ouverture de quelques services-clés (SCOP, STSEE, SITAS) et du préfet à la réflexion autour de la mise en pratique de l'approche intégrée du genre.

Les obstacles

Les principaux facteurs défavorables à la mise en pratique de l'approche intégrée du genre sont :

- L'absence de plan d'action clair de la DDFE destiné à décliner la politique du Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports (axée sur l'approche intégrée du genre) sur le territoire de Wallis et Futuna.
- Une faible prise de conscience des enjeux liés à l'égalité hommes-femmes et donc un faible portage politique des questions liées au genre dans les discussions sur le développement.
- L'absence de véritable culture institutionnelle du genre.
- Un manque de capacités techniques nécessaires à la mise en pratique de l'approche intégrée du genre.
- Le manque de collaboration entre la DDFE et les autres services de la Préfecture.
- Le manque de ressources financières destinées à la mise en place de l'approche intégrée du genre.
- L'absence de mécanismes d'imputabilité.

3. Propositions d'actions stratégiques

3.1. Développement d'études et de statistiques sexospécifiques

Pour favoriser une prise de conscience des enjeux liés à l'égalité hommes-femmes ou au statut de la femme, il est nécessaire d'avoir à disposition des informations à la fois qualitatives et quantitatives permettant d'identifier les priorités, d'alimenter le plaidoyer et d'aider à la prise de décision politique.

Cela passe par la conduite d'études menées avec une perspective genre sur des sujets à enjeux pour la société wallisienne (santé, agriculture, emploi, qualification, etc.), par le développement de statistiques sexospécifiques, mais aussi par la conduite d'études spécifiques sur des problématiques qui toucheraient particulièrement les femmes (violences, santé sexuelle, etc.).

Au vu de l'actualité du territoire, trois pistes à court terme peuvent être explorées :

- La conduite d'une étude qualitative pour un état des lieux de la condition féminine (situation et préoccupations des femmes face aux enjeux économiques, sanitaires, sociaux, politiques et culturels de leur territoire, difficultés spécifiques).
- La conduite d'une étude qualitative et quantitative sur les violences faites aux femmes, à l'heure où une nouvelle association (« OSEZ ») vient de se créer pour prendre en charge les victimes de violences conjugales, et où la création d'une maison d'accueil pour femmes en difficultés est en discussion.
- Une collaboration avec le STSEE et le service territorial de l'agriculture, de la forêt et de la pêche sur une étude sectorielle qui sera menée en 2014 sur l'agriculture : l'intégration de quelques

questions dans cette étude permettrait de développer une approche genre sur un secteur qui concerne plus de 80% des familles à Wallis et Futuna.

Résultats attendus

- Une plus grande sensibilisation des difficultés auxquelles les femmes sont confrontées.
- Une identification des inégalités.
- Une meilleure prise en compte des besoins différenciés dans les différents dispositifs mis en place par les services de la Préfecture.

3.2. Politique nationale en matière de droits des femmes et de l'égalité au niveau du territoire

Au vu des recommandations du Comité Interministériel aux Droits des Femmes et à l'Egalité hommes-femmes et de la politique nationale du Ministère des droits des femmes, de la ville, de la jeunesse et des sports, le territoire doit accentuer ses efforts en matière d'approche intégrée du genre qui pourrait se faire à travers :

- La mise en place d'une feuille de route destinée aux différents services de la Préfecture pour la mise en œuvre de l'approche intégrée du genre, dont le pilotage serait confié à la DDFE.
- La rédaction et la planification d'un plan d'action annuel ou pluriannuel pour mettre en œuvre la politique en matière de droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes et de répondre ainsi aux impératifs fixés dans la fiche de poste de la déléguée, avec des indicateurs de résultats.
- En collaboration avec le SCOPP, la réflexion autour de l'introduction de l'approche intégrée du genre dans *les fiches de contrôle* pour chaque projet positionné dans le contrat de développement (principal document d'orientation stratégique pour le territoire).
- La formation auprès des différents services sur l'analyse genre et l'approche intégrée du genre.
- La mise en place d'objectifs et d'indicateurs d'évaluation et de performance sensibles au genre pour chaque secteur permettant d'évaluer les actions de la délégation et de l'ensemble des services au regard du genre et leurs impacts sur la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- Le développement d'une politique en matière d'égalité professionnelle au sein des services de la Préfecture.

Résultats attendus

- Une meilleure prise en compte des enjeux liés au genre dans la planification des dispositifs publics.
- Une meilleure sensibilisation des dirigeants aux enjeux liés à l'égalité hommes-femmes.
- Une plus grande implication des femmes dans les postes à responsabilités au sein de la Préfecture.

- Un environnement plus favorable à la prise en compte des enjeux liés à l'égalité hommes-femmes.

3.3. Développement des capacités et de l'expertise en matière d'approche intégrée du genre

Les différents entretiens réalisés à la fois avec la DDFE et les autres services ont mis en exergue la nécessité de développer les capacités de la DDFE et de développer des compétences locales spécialisées sur les questions de genre:

- La formation de professionnels à l'analyse genre et à l'approche intégrée du genre.
- Le développement du leadership des personnes-ressources et de leurs capacités à soutenir, à piloter, à animer et à mobiliser autour des enjeux liés au genre.
- Le développement d'alliances stratégiques au sein de la Préfecture.

Résultats attendus

- Une plus grande capacité de la DDFE à influencer les autres services et à être force de proposition.
- Le développement de capacités techniques en matière d'approche intégrée du genre sur le territoire.
- Une plus grande capacité à mettre en application l'approche intégrée du genre dans les secteurs de développement socioéconomiques.

3.4. Développement d'actions de sensibilisation

Ce travail auprès des services de l'exécutif n'aura réellement une résonance que si la population et les autorités coutumières y sont associées et sensibilisées. Cela peut passer par différentes actions :

- Session de sensibilisation aux enjeux de l'égalité hommes-femmes avec une approche communautaire auprès des responsables coutumiers.
- Soutien technique auprès des ONG de femmes pour les amener à conduire des actions de plaidoyer et de sensibilisation auprès de la population et de leurs chefs coutumiers.

Résultats attendus

- Une meilleure adhésion de l'ensemble du territoire aux travaux menés en collaboration avec la Préfecture pour la mise en application des engagements envers l'égalité hommes-femmes.

3.5. Renforcement du dispositif législatif

Au cours de nos entretiens, il est apparu que bien qu'étant un territoire français, tous les dispositifs législatifs français relatifs à la protection des femmes ou à la promotion de l'égalité hommes-femmes ne sont pas applicables à Wallis et Futuna car ils n'ont pas été étendus au territoire. Un des exemples

cit e concerne l'égalité professionnelle et la protection de la maternité, où les avanc es législatives notables ne sont pas appliqu es au territoire.

Bien que n'ayant pas la compétence pour voter des lois de pays, l'assemblée territoriale peut émettre des vœux pour intégrer certaines dispositions dans son cadre législatif.

Résultats attendus

- Une meilleure protection des femmes.
- L'existence d'un cadre législatif plus fort sur lequel s'appuyer pour promouvoir l'égalité hommes-femmes.

CONCLUSION

S'il est vrai que beaucoup reste à faire pour que le genre soit intégré de façon systématique et transversale dans les politiques publiques à travers la Préfecture, l'inventaire a mis en avant une ouverture et un intérêt certain de plusieurs services, en particulier du préfet, pour travailler dans ce sens. L'inventaire a permis d'identifier de façon plus précise les attentes des directions et des opportunités d'actions rapides et peu coûteuses:

- *Développement de données statistiques et qualitatives* : il existe peu de données ventilées par sexe et peu d'études qualitatives sur la condition des femmes. Dans un premier temps, un soutien auprès des différents services pour qu'ils développent leur collecte de données ventilées par sexe, et l'impulsion d'une étude qualitative sur la situation des femmes à Wallis et Futuna, permettraient de cibler les priorités et de renforcer le plaidoyer.
- *Intégration d'indicateurs sensibles au genre* : le SCOPP réfléchit actuellement à la mise en place de critères d'évaluation dans la phase de programmation du contrat de développement. L'introduction de critères sensibles au genre permettrait que l'ensemble des programmes et des dispositifs mis en place par les services de la Préfecture soit observés sous l'angle du genre. Dans le même temps, deux opportunités peuvent être saisies l'an prochain pour impulser la dimension genre dans la réflexion autour de nouvelles politiques sectorielles : il s'agit de la mise en place d'une politique territoriale de la jeunesse et de la conduite d'une étude sur l'agriculture, en vue de renforcer la sécurité alimentaire.
- *Le développement de capacités locales* : la quasi-totalité des services ont émis le souhait de bénéficier d'un soutien technique, à travers la mise en place de formations sur les questions de genre, contextualisées à leur secteur d'activités. En plus de ces formations, il s'agit également de créer une expertise locale pour soutenir ces services dans la mise en place de leurs programmes.
- *Soutien technique auprès de la DDFE* : La déléguée aux droits des femmes et à l'égalité a demandé explicitement un soutien technique pour l'accompagner dans la mise en place d'un plan d'action doté d'indicateurs de résultats, dans le renforcement de ses capacités à intégrer le genre et dans la conduite d'études.

Ces pistes de travail, auxquelles les interlocuteurs rencontrés au cours de l'inventaire semblent ouverts, constitueraient une bonne base de travail pour l'intégration du genre de façon transversale à l'échelle de la Préfecture.

ANNEXE 1 : LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

Services rencontrés

Services	Nom	Position	H/F
Préfecture	Michel Baudoin	Préfet et administrateur du territoire	H
Assemblée territoriale	Nivaleta Iloai	Présidente	F
Assemblée territoriale	Noela Ulutuipalelei	Chargée de mission	F
Service territorial de la Jeunesse et des Sports	Patrick Bonfils	Chef de service	H
Service territorial des affaires culturelles	Bernadette Papilio-Halagahu	Cheffe de service	F
Service territorial des affaires rurales et de la pêche	Yannick Tessier	Chef de service	H
Service de coopération des politiques publiques	Sulia Foloka	Adjointe au chef de service	F
Vice-rectorat	Bernard Zier	Vice-recteur	H
Vice-rectorat	Mme Grenet	Secrétaire générale	F
Vice-rectorat	Laurence Lannaud	Cheffe de service des ressources humaines	F
Délégation aux droits des femmes et à l'égalité	Pipiena Keletaona	Déléguée aux droits des femmes et à l'égalité	F
Service de l'inspection du travail et des affaires sociales	Jean-Claude Barbier	Chef de service	H
Service des ressources humaines	Sapeta Tuhimutu	Adjointe au chef de service	F
Direction des finances publiques	Louis Waeselynck	Directeur	H
Service territorial des œuvres scolaires et de la vie de l'Étudiant	Soane Vehika	Chef de service	H
Gendarmerie de Wallis et Futuna	Bernard Gross	Commandant	H
Service territorial des statistiques et des études économiques	Jean-Paul Goepfert	Chef de service	H
Service territorial des affaires économiques et du développement	Sami Kolokilagi	Chef de service	H
Comité Consultatif Economique et Social	Jean-Baptiste Mulikihaamea	Président	H
Comité Consultatif Economique et Social	Christian Vaamei	Membre	H
Comité Consultatif Economique et Social	Matilite Tali	Membre	F
Comité Consultatif Economique et Social	Maliana Tuugalaga	Membre	F

Participantes au Focus Groupe

Nom	Titre	H/F
Maliana TUUGAHALA	Présidente du Conseil des Femmes et membres UFFO	F
Palatina Musulamu	Présidente UFFO	F
Fine Tokavahua	Vice-présidente UFFO	F
Suliana Hafoka	Secrétaire UFFO	F
Bernadette Sionepoe	Membre UFFO	F
Bernadette Pipilio	Membre du Conseil des femmes	F
Pipiena Kaletaona	Membre du Conseil des femmes	F

ANNEXE 2 : ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE WALLIS ET FUTUNA²⁰

1. Le statut de 1961

En 1961, Wallis-et-Futuna devient Territoire d'Outre-mer par la loi n°61-814²¹ qui définit son statut. Le statut de 1961 reconnaît l'existence des institutions coutumières, en plus des institutions propres à la République. Il n'a pas fait l'objet de modifications majeures depuis son adoption.

Depuis la révision constitutionnelle du 28 mars 2003, relative à la réforme de l'organisation décentralisée de la République, Wallis-et-Futuna relève du statut de Collectivité d'Outre-mer, régi par l'article 74 de la constitution. La loi organique n°2007-224 du 21 février 2007 définit un statut propre à Wallis-et-Futuna. Plusieurs tentatives d'actualisation du statut de 1961 ont été conduites, dont la dernière en 2009 lors des états généraux de l'Outre-mer. Les objectifs de la réforme proposée portaient, entre autre, sur une plus grande autonomie de l'organe délibérant, l'assemblée territoriale, ainsi que sur la redéfinition de ses compétences. Les autorités locales, consultées par le gouvernement, n'ont pas donné suite à ce projet de remaniement du statut de 1961.

2. Les institutions et leurs compétences

Les attributions respectives de l'assemblée territoriale, du Conseil territorial et de l'Administrateur supérieur sont définies par le décret n°57-811 du 22 juillet 1957. Ainsi l'organisation institutionnelle de Wallis-et-Futuna se distingue par plusieurs traits spécifiques : l'exécutif de la collectivité est assuré par le représentant de l'État, l'autorité coutumière est associée à la gestion des affaires territoriales, enfin, l'assemblée territoriale dispose d'attributions limitées.

2.1 L'ÉTAT

L'État français est représenté sur le Territoire par l'Administrateur supérieur, qui a le rang de préfet depuis 1987 et qui dispose d'un adjoint délégué à Futuna. Le préfet est assisté d'un Conseil territorial, qui réunit les trois chefs traditionnels et trois représentants qu'il a nommés après approbation de l'assemblée territoriale. En pratique, ce conseil n'a qu'un rôle consultatif sur la gestion locale. Le Territoire est représenté à l'Assemblée nationale par un député et au Sénat par un sénateur. Le Président du Tribunal de première instance de Mata'Utu dispose du pouvoir judiciaire en matière civile et pénale.

L'État exerce ses compétences dans les domaines de la défense, du respect des lois, du fonctionnement du Trésor public et de la douane, du contrôle administratif et financier, de la santé et de l'enseignement, à l'exception de l'enseignement primaire, concédé au diocèse catholique de Wallis-et-Futuna au travers d'une convention passée avec l'État.

²⁰ Section du Rapport 2012 de l'IEOM sur Wallis et Futuna

²¹ La Loi n° 61-814, conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de Territoire d'Outre-mer « garantit aux populations du Territoire le libre exercice de leur religion, ainsi que le respect de leurs croyances et de leurs coutumes tant qu'elles ne sont pas contraires aux principes généraux du droit ».

2.2 LE TERRITOIRE

L'assemblée territoriale, composée de 20 membres élus au suffrage universel pour 5 ans (13 pour Wallis et 7 pour Futuna), est l'organe délibérant du Territoire. Ses attributions demeurent relativement limitées : elle détient des compétences dans la plupart des domaines économiques et sociaux mais ses délibérations ne deviennent effectives qu'après approbation par l'Administrateur supérieur. Elle n'est pas compétente en matière de sanctions fiscales ou pénales. Elle n'est pas non plus maîtresse de l'exécution du budget, qui est confiée au préfet. L'assemblée territoriale a été renouvelée dans sa composition lors des élections en mars 2012. Ainsi, le préfet dirige, en sa qualité d'administrateur supérieur, les services d'État et, en sa qualité de chef du Territoire, les services territoriaux. Du fait de l'exiguïté du Territoire, des compétences étatiques et territoriales peuvent être regroupées au sein des mêmes services.

2.3 LES CIRCONSCRIPTIONS

Sur le plan administratif, Wallis-et-Futuna est divisé en trois circonscriptions, dont le découpage est calqué sur les trois royaumes du Territoire (Uvéa, Alo et Sigave). Dotées de la personnalité morale, ces circonscriptions disposent d'un budget autonome. Elles ont approximativement les mêmes compétences qu'une commune métropolitaine. La particularité des circonscriptions est qu'elles intègrent dans leur organisation les institutions coutumières, chaque roi présidant le conseil de sa circonscription.

Les compétences des circonscriptions s'étendent de l'état civil à la gestion des routes de village. Elles ne disposent d'aucune ressource fiscale propre et sont dépendantes des dotations attribuées par l'État.

2.4 LA CHEFFERIE

Wallis-et-Futuna compte 3 rois (1 à Wallis et 2 à Futuna). Les rois sont désignés au sein des familles royales. L'organisation coutumière est très hiérarchisée. Le roi de Wallis (Lavelua) est entouré d'un premier ministre (Kivalu), et de 6 ministres dont le titre définit la fonction : Mahe (relations publiques), Monua (mer), Kulitea (culture), Fotua Tamai (santé), Mukoi Fenua (environnement) et Puluiuvea (police). L'île de Wallis est par ailleurs divisée en trois districts (Mua, Hahake, Hihifo) ayant à leur tête des chefs coutumiers (ou Faipule) et 21 villages dirigés par des chefs de villages (Pule Kolo).

Futuna se distingue de Wallis avec 2 royaumes (Alo et Sigave), chacun gouverné par un roi. Chaque roi (Tuiagaifo à Alo et Tamolevai à Sigave) est assisté d'un premier ministre (Tiafoi à Alo et Saatula à Sigave) et de 6 ministres (un par village).

La chefferie règle les problèmes fonciers, les différends entre les familles et organise les cérémonies religieuses ou coutumières. Elle intervient dans les affaires courantes du Territoire au travers des Conseils de circonscription et du Conseil territorial.

ANNEXE 3 : REGIME LEGISLATIF EN VIGUEUR A WALLIS ET FUTUNA

Jusqu'à l'intervention des dispositions organiques prévues par l'article 74 de la Constitution dans sa rédaction résultant de la loi constitutionnelle n° 2003-276 du 28 mars 2003, le régime législatif et réglementaire de Wallis et Futuna demeure défini par la loi n° 61-814 du 29 juillet 1961 modifiée conférant aux îles Wallis et Futuna le statut de territoire d'outre-mer dont l'article 4 dispose :

« Le territoire des îles Wallis et Futuna est désormais régi :

a) Par les lois de la République et par les décrets applicables, en raison de leur objet, à l'ensemble du territoire national et, dès leur promulgation dans le territoire, par les lois, décrets et arrêtés ministériels déclarés expressément applicables aux territoires d'outre-mer ou au territoire des îles Wallis et Futuna ;

b) Par les règlements pris pour l'administration du territoire par le haut-commissaire de la République dans l'océan Pacifique ou par l'administrateur supérieur du territoire des îles Wallis et Futuna, chacun selon les compétences qui lui sont dévolues par la présente loi et par les décrets qui seront pris pour son application.

Les lois, décrets et arrêtés visés au a ci-dessus et les règlements pris par le haut-commissaire de la République française dans l'océan Pacifique ou le commissaire résident de France aux îles Wallis et Futuna et son délégué à Futuna, intervenus antérieurement à la date de promulgation locale de la présente loi, sont et demeurent applicables au territoire des îles Wallis et Futuna, sans promulgation spéciale, pour tout ce qui n'est pas contraire aux dispositions de ladite loi.

Les lois et décrets propres à la Nouvelle-Calédonie et en vigueur dans ce territoire à la date de promulgation locale de la présente loi pourront, à l'exception de ceux relatifs à l'organisation particulière de ce territoire, être étendus par décret au territoire des îles Wallis et Futuna, après avis de l'assemblée territoriale. »

Les lois de souveraineté y sont toutefois applicables de plein droit. Il en va de même, en vertu de l'article 4-1 de la loi du 29 juillet 1961, modifiée par la loi organique n° 2007-223 du 21 février 2007, des dispositions réglementaires qui définissent les actes individuels ne devant pas faire l'objet d'une publication sous forme électronique et celles qui définissent les catégories d'actes administratifs dont la publication au *Journal officiel de la République française* sous forme électronique suffit à assurer l'entrée en vigueur.

Modalités d'entrée en vigueur des textes

Il résulte de l'article 4-1 de la loi du 29 juillet 1961 précitée issu de l'article 16 de la loi organique du 21 février 2007, que l'entrée en vigueur des textes législatifs et administratifs dans les îles Wallis et Futuna ainsi que les conditions et effets de la publication d'actes sous forme électronique au *Journal officiel de la République française* sont régis par des dispositions identiques à celles applicables en métropole à une différence près : les lois et, lorsqu'ils sont publiés au *Journal officiel de la République française*, les actes administratifs, s'ils ne fixent pas eux-mêmes leur date d'entrée en vigueur ou ne font pas l'objet, en cas d'urgence, d'un acte prescrivant leur entrée en vigueur dès leur publication, entrent en vigueur non le lendemain de leur publication au *Journal officiel* mais seulement le dixième jour suivant celle-ci. Ce délai de dix jours ne s'applique toutefois pas aux textes qui, en raison de leur objet, sont nécessairement destinés à régir l'ensemble du territoire de la République et qui, sauf

mention contraire, entrent en vigueur le lendemain de leur publication (CC n° 2007-547 DC du 15 février 2007).

L'entrée en vigueur des dispositions législatives et réglementaires dans les îles Wallis et Futuna n'est ainsi pas subordonnée à leur publication au *Journal officiel des îles Wallis et Futuna*, que ce même article ne prévoit qu'à titre d'information.

Consultations

Outre la consultation prévue par l'article 74 de la Constitution sur les dispositions organiques prises pour son application, Wallis-et-Futuna devra être consulté, dans des conditions que fixeront ces dispositions organiques, sur les projets et propositions de loi et les projets d'ordonnance ou de décret comportant des dispositions particulières à la collectivité, ainsi que sur la ratification ou l'approbation d'engagements internationaux conclus dans les matières relevant de sa compétence.

Il résulte de la nouvelle rédaction de l'article 74-1 de la Constitution, issue de la révision constitutionnelle du 23 juillet 2008, que l'assemblée délibérante de Wallis-et-Futuna doit également être consultée sur les projets d'ordonnance adoptés sur le fondement de cet article, qui visent à étendre, dans les matières qui demeurent de la compétence de l'État, avec les adaptations nécessaires, les dispositions de nature législative en vigueur en métropole ou qui visent à adapter les dispositions de nature législative en vigueur à l'organisation particulière de Wallis-et-Futuna, sous réserve que la loi n'ait pas expressément exclu, pour les dispositions en cause, le recours à cette procédure.

À noter que, jusqu'à l'intervention des dispositions organiques prévues par l'article 74 de la Constitution dans sa rédaction résultant de la loi constitutionnelle du 28 mars 2003, il convient de consulter Wallis-et-Futuna dans les conditions prévues par l'ancienne rédaction de l'article 74.

À l'exception des lois de souveraineté, toute loi qui, bien que ne touchant pas au statut d'une collectivité, définit ou modifie les modalités d'organisation particulière de cette collectivité, doit dès lors faire l'objet d'une consultation de l'assemblée délibérante.

La jurisprudence a précisé la notion d'organisation particulière applicable à ces collectivités de la manière suivante : doit seule faire l'objet d'une consultation la loi qui soit introduit, modifie ou supprime une disposition spécifique à une ou plusieurs de ces collectivités, soit étend, avec des adaptations tenant compte des intérêts propres du territoire, des dispositions applicables sur le territoire de la République (CC n° 94-342 DC du 7 juillet 1994, n° 98-400 DC du 20 mai 1998, n° 2001-446 DC du 27 juin 2001).

A contrario, les textes qui se bornent à une mention d'applicabilité n'ont pas, de ce seul fait, à être soumis à la consultation.

Enfin, tout projet de loi autorisant la ratification d'une convention internationale ayant une incidence sur les compétences ou sur l'organisation particulière de ces collectivités doit faire l'objet de la consultation prévue à l'article 74 de la Constitution.

En outre, le Conseil constitutionnel n'ayant pas tranché la question de savoir si la nouvelle rédaction de l'article 74 avait eu pour effet de rendre opposables au législateur les consultations déjà prévues par les lois fixant les statuts en vigueur, il convient, à titre de prudence, de procéder également à ces consultations lorsqu'elles viennent s'ajouter à celle résultant directement de l'article 74 dans son ancienne rédaction.

En vertu des dispositions de l'[article 49](#) du décret n° 57-811 du 22 juillet 1957, l'assemblée territoriale de Wallis-et-Futuna « est obligatoirement consultée sur toutes les matières pour lesquelles il en est ainsi disposé par les lois et règlements, et notamment sur les projets d'arrêtés réglementaires à intervenir en conseil de gouvernement relatifs à :

1. L'organisation d'ensemble des services publics territoriaux ;
2. Les statuts particuliers des cadres d'agents des services publics territoriaux, les modalités et les taux de leur rémunération, le régime des congés, les avantages sociaux et le régime des retraites applicables à ces agents ;
3. Le régime du travail, notamment l'application pour le territoire des dispositions de la [loi n° 52-1322](#) du 15 décembre 1952 ;
4. L'agrément des aérodromes privés ;
5. La réglementation des indices des prix et le fonctionnement de l'échelle mobile. »

L'assemblée est également obligatoirement consultée sur :

1. La réglementation de la représentation des intérêts économiques du territoire ;
2. L'octroi de certains permis de recherches minières ;
3. Les missions à la charge du budget du territoire ;
4. Eventuellement, la nomination des administrateurs représentant le territoire au conseil d'administration de l'institut d'émission dont relève le territoire ;
5. Sous réserve de l'application du [décret n° 56-1229](#) du 3 décembre 1956 modifié portant réorganisation et décentralisation des postes et télécommunications d'outre-mer, l'homologation des tarifs postaux et des taxes téléphoniques et télégraphiques du régime intérieur, ainsi que tous programmes concernant l'établissement, l'aménagement, l'équipement et l'entretien des réseaux téléphoniques et télégraphiques et du service radioélectrique intérieurs.

L'assemblée territoriale doit émettre un avis dans un délai raisonnable, que les formations administratives du Conseil d'État estiment en général à un mois (avis du Conseil d'État, Assemblée générale du 30 janvier 2003, n° 368.628).

L'assemblée territoriale peut par ailleurs adresser au ministre chargé de l'outre-mer, en application de l'[article 20](#) du décret n° 46-2377 du 25 octobre 1946, par l'intermédiaire de son président, les observations qu'elle aurait à présenter dans l'intérêt de la collectivité, ainsi que son opinion sur l'état et les besoins des différents services publics. Elle peut également, en application de l'[article 43](#) du décret du 22 juillet 1957, émettre des vœux tendant, dans les matières réglées par les lois et règlements, soit à étendre au territoire des lois et règlements métropolitains, soit à abroger, modifier ou compléter les dispositions législatives ou réglementaires applicables dans cette collectivité. Elle peut enfin, en vertu de l'[article 14](#) de la loi du 29 juillet 1961, émettre des avis tendant, pour les matières qu'elle réglemente, à l'établissement de sanctions fiscales et pénales par l'administrateur supérieur.

Compétences des îles Wallis et Futuna

Jusqu'à l'intervention des dispositions organiques prévues par l'article 74 de la Constitution dans sa rédaction résultant de la loi constitutionnelle du 28 mars 2003, les compétences de Wallis et Futuna sont définies, pour l'assemblée territoriale, par l' article 40 du décret du 22 juillet 1957 relatif aux attributions de l'assemblée territoriale, du conseil territorial et de l'administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna dont certaines dispositions ont été rendues applicables à Wallis-et-Futuna par l'article 12 de la loi statutaire du 21 juillet 1961 et, pour le conseil territorial, par le décret n° 62-288 du 14 mars 1962.

L'assemblée peut ainsi prendre des délibérations portant réglementation territoriale dans les matières suivantes :

1. Statut général des agents des cadres territoriaux en application des décrets sur la fonction publique pris en application de l'article 3 de la loi n° 56-619 du 23 juin 1956 ;
2. Statut civil coutumier et réglementation de l'état civil dans le cadre des lois qui l'organisent ;
3. Constatation, rédaction et codification des coutumes ; adaptation des coutumes à l'évolution sociale ; biens et droits immobiliers régis par la coutume et, notamment, définition et constatation des droits coutumiers qui seront assimilés à des droits réels susceptibles de servir de base au crédit et procédure de constitution et d'exécution des sûretés réelles correspondantes ; d'une manière générale, toutes questions ressortissant au droit local ;
4. Domaine du territoire, y compris les terres vacantes et sans maître, lesquelles font partie du domaine privé du territoire ; cadastre ;
5. Aménagement du régime des biens et droits fonciers, sous réserve des dispositions du code civil ;
6. Mutualité, sous réserve des dispositions du décret modifié n° 56-1135 du 13 novembre 1956 relatif aux sociétés mutuelles de développement rural dans les territoires d'outre-mer ;
7. Syndicats de producteurs ou de consommateurs, coopératives ;
8. Agriculture, forêts, régime des eaux non maritimes, protection des sols, protection de la nature et des végétaux, lutte phytosanitaire ;
9. Élevage, circulation, vente et abattage du bétail, lutte contre les épizooties ;
10. Pêche maritime, sans qu'il puisse être porté atteinte aux dispositions du code rural et de la pêche maritime, au régime des eaux territoriales, aux lois et règlements généraux relatifs à la pêche hauturière ; pêche fluviale ;
11. Réglementation relative au soutien à la production ; mesures d'encouragement à la production, sans qu'il puisse être porté atteinte à la législation et à la réglementation de l'État ;
12. Conditionnement à l'exportation, à l'exclusion de la fixation des normes, qui demeurent réglementées par décrets ;
13. Transports intérieurs maritimes et aériens dans le cadre des règles générales de sécurité et de normalisation ;
14. Transports terrestres, circulation, roulage ;

15. Navigation sur les cours d'eau, canaux et lagunes ;
16. Police des voies de communication, à l'exception de la police de l'air et des voies maritimes ;
17. Réglementation ayant pour effet d'instituer l'obligation d'assurance à l'égard des personnes physiques ou morales dont la responsabilité civile est susceptible d'être engagée aux termes des articles 1382 à 1386 du code civil, sans que cette réglementation puisse affecter la teneur de la législation et la réglementation sur les assurances, ni s'appliquer à la couverture du risque en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
18. Modalités d'application du régime des substances minérales ;
19. Organisation des caisses d'épargne du territoire ;
20. Thermalisme ;
21. Boissons, notamment fabrication, circulation, conditionnement, contingentement et toutes opérations commerciales ; salubrité et sécurité des débits de boissons ;
22. Œuvres sanitaires, d'éducation ou d'instruction ; enfance délinquante ou abandonnée ; protection des aliénés ;
23. Tourisme et chasse ;
24. Urbanisme, habitat ; établissements dangereux, incommodes, insalubres ; habitations à bon marché ;
25. Régime des bourses, subventions, secours et allocations enseignements alloués sur les fonds du budget du territoire ;
26. Bibliothèques publiques ; centres culturels ;
27. Sports, éducation physique ;
28. Bienfaisance, aide sociale, assistance, secours et allocations, loteries ;
29. Sécurité sociale, sous réserve des dispositions du décret n° 57-245 du 24 février 1957 sur la réparation et la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans les territoires d'outre-mer ;
30. Protection des monuments et des sites ;
31. Conditions dans lesquelles l'exercice par les étrangers de certaines professions est soumis au régime de l'autorisation administrative préalable ;
32. Formes et conditions des adjudications et marchés à passer dans le territoire pour les travaux et fournitures intéressant le territoire sous réserve du respect des règles générales applicables en ces matières ;
33. Conventions à passer avec l'État concernant les formes et conditions d'utilisation des postes émetteurs de radiodiffusion et télévision dans le territoire ;
34. Coordination des œuvres d'entraide et d'assistance sociale du territoire.

En vertu de l'article 41 du décret du 22 juillet 1957, les lois et décrets relatifs à ces matières à la date d'entrée en vigueur du décret restent en vigueur jusqu'à leur modification ou leur abrogation par délibération de l'assemblée territoriale. Les délibérations prises par l'assemblée territoriale dans ces

matières peuvent intervenir nonobstant toutes dispositions législatives ou réglementaires contraires antérieures à la date d'entrée en vigueur du décret. Elles devront toutefois respecter les conventions internationales, la législation et la réglementation en matière de code de commerce et de code maritime, les dispositions de la loi du 15 décembre 1952, de la loi n° 46-860 du 30 avril 1946 et des décrets pris pour son application, des lois et règlements sur la répression des fraudes et sur le contrôle des poids et mesures et des codes de déontologie.

Les compétences du conseil territorial sont fixées par l'article 10 de la loi du 29 juillet 1961, aux termes duquel le conseil territorial assiste l'administrateur supérieur, en examinant notamment tous les projets qui doivent être soumis à l'assemblée territoriale. L'article 8 du décret du 14 mars 1962 précise le champ de ses compétences réglementaires :

- la réglementation économique du commerce intérieur, des prix et des loyers, l'application et le contrôle de la réglementation générale sur les poids et mesures, l'application et le contrôle de la législation métropolitaine sur la répression des fraudes alimentaires ;
- l'organisation des chefferies ;
- l'organisation des foires et marchés ;
- les mesures d'application de la réglementation relative au soutien à la production ;
- la création des organismes assurant dans le territoire la représentation des intérêts économiques, après avis de l'assemblée territoriale ;
- l'organisation des circonscriptions territoriales, la création éventuelle et l'organisation de collectivités locales ;
- les statuts particuliers des cadres territoriaux de fonctionnaires, les régimes de rémunération, de congés, d'avantages sociaux, après avis de l'assemblée territoriale ;
- les modalités d'application du code du travail.

En outre, sont soumis à l'examen du conseil en application de l'article 9 de ce même décret les questions relatives à l'administration des intérêts patrimoniaux et aux travaux publics territoriaux.

ANNEXE 4 : BIBLIOGRAPHIE

- CEROM, 2005, *L'économie de Wallis et Futuna en 2005 : une économie traditionnelle et administrée*
- Comité Interministériel aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes, 2012, *Une troisième génération des droits des femmes : vers une société de l'égalité réelle*
- Contrat de développement 2012-2016 entre l'État et le Territoire de Wallis et Futuna (disponible à la CPS)
- Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les hommes et les femmes de Wallis et Futuna, 2012, Rapport des îles Wallis et Futuna pour le 7^{ème} rapport de la France sur l'application de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). (Disponible au Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique)
- Fonds Européen de Développement, 2004, *Projet de document unique de programmation pour le 9^{ème} FED*, Commission des Communautés Européennes et territoire de Wallis et Futuna
- IEOM, 2012, *Rapport annuel 2012 pour Wallis et Futuna*
- HADJ ISABELLE, 2009, Wallis et Futuna : recensement de la population 2008 : 10% d'habitants en moins depuis 2003, INSEE Première N°1251, juillet 2009 : <http://www.ceped.org/spip.php?page=biblio&auteur=Hadj,%20Laure>
- INSTITUT D'EMISSION D'OUTRE-MER, 2011, *Wallis et Futuna, rapport d'activité 2010* : http://www.ieom.fr/IMG/pdf/ieom_2010.pdf
- Site internet de la Préfecture des Iles de Wallis et Futuna, <http://www.wallis-et-futuna.pref.gouv.fr/Wallis-et-Futuna/Organisation-institutionnelle/Assemblee-Territoriale-collectivite>.
- Rapport d'activité 2011 des Services de l'Agriculture de la Forêt et de la Pêche de Wallis et Futuna
- RESIR, STSEE, CPS, *Etude des facteurs de risque des maladies chroniques non transmissibles à Wallis et Futuna*, Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique, juin 2010 : [http://perso.loina.wf/adswf/pdf/Etude facteurs de risque maladies chroniques non trans.pdf](http://perso.loina.wf/adswf/pdf/Etude%20facteurs%20de%20risque%20maladies%20chroniques%20non%20trans.pdf)
- Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique, juin 2007, *Mission d'évaluation de l'application de la loi sur la parité en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et à Wallis et Futuna*, Nouvelle-Calédonie : http://www.spc.int/hdp/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=77&Itemid=44
- Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique, 2006, *Enquête de Surveillance de Deuxième Génération du VIH et autres IST et comportements à risque à Wallis et Futuna* : http://www.spc.int/hiv/index2.php?option=com_docman&task=doc_view&qid=205&Itemid=148
- Secrétariat Général de la Communauté du Pacifique, 2009, *Stratégie Régionale Océanienne de lutte contre le VIH et autres IST* : www.spc.int
- Simon, O, 2005, *L'économie de Wallis et Futuna en 2005, une économie traditionnelle et administrée*, IEOM : http://www.cerom-outremer.fr/IMG/pdf/wallis-et-futuna_2005_cerom_n12_avril_2008.pdf
- Vehika,S, 2012, *L'enfant wallisien et futunien en milieu familial et scolaire* (disponible à la CPS)
- Vice-Rectorat de Wallis et Futuna, 2013, *Bilan de la rentrée élèves 2013 dans le second degré*

ANNEXE 4 : LEXIQUE

Action positive : Mesures à l'intention d'un groupe particulier visant à éliminer et à prévenir ou à compenser des désavantages résultant des attitudes, des comportements et des structures existants²².

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

Discrimination sexuelle directe : Traitement défavorable basé sur le sexe.

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

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

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

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

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

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

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

Genre : ce concept fait référence à l'ensemble des caractéristiques associées aux hommes et aux femmes dans une société et dans un contexte historique et culturel donné et qui façonnent l'identité sociale d'un individu. C'est un concept qui met l'accent sur les rôles sociaux qui sont appris à travers

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

le processus de socialisation et qui changent selon la localisation et l'époque. Le sexe « biologique », quant à lui, fait plutôt référence aux caractéristiques physiologiques des hommes et des femmes qui ont pour fonction la reproduction de l'espèce humaine. En d'autres mots, un individu naît « mâle » ou « femelle » (sexe) et devient un « homme » ou une « femme » (genre).

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

Parité²³ : Méthode tendant à garantir à ce que les hommes et les femmes participent également au processus de développement en tant qu'agents et que bénéficiaires.

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

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

Sensibilité au genre : La sensibilité aux questions de genre est la capacité de reconnaître les problèmes types de genre, et plus précisément, à reconnaître les perceptions et les intérêts spécifiques des femmes qui émanent de leur position sociale et des rôles sociaux qui leur sont traditionnellement dévolus²⁴.

Stéréotype de genre : L'image traditionnellement associée aux hommes et aux femmes et renforce les rôles de chacun et les rapports sociaux inégaux entre eux.

²³ PNUD. Document de programme.

²⁴ Égalité des genres et acquisition de pouvoir par les femmes. Dossier UNICEF de formation. 1994.

CONTACT

Secrétariat général de la Communauté du Pacifique (CPS)

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

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

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

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