



ODD 5 : ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES. PARVENIR À L'ÉGALITÉ DES SEXES ET AUTONOMISER TOUTES LES FEMMES ET LES FILLES.

- 5.1 Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles
- 5.2 Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation
- 5.3 Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine
- 5.4 Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national
- 5.5 Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique
- 5.6 Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation, ainsi qu'il a été décidé dans le Programme d'action de la Conférence internationale sur la population et le développement et le Programme d'action de Beijing et les documents finals des conférences d'examen qui ont suivi
- 5.a Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne
- 5.b Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes
- 5.c Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent

Remarques introductives :

- Les inégalités entre les hommes et les femmes restent criantes à travers le monde (problématique systémique, structurelle - violences physiques, sexuelles, psychologiques, économiques, morales ou symboliques, etc.).
- En Belgique, malgré un droit que l'on peut qualifier de « neutre » (égalité garantie par la Constitution), les inégalités continuent d'opérer.
- La profession d'avocat.e n'échappe pas à ces inégalités, lesquelles se matérialisent sous plusieurs formes.
- Article du Journal des Tribunaux : « Pour l'égalité des genres au barreau - Journal des tribunaux », S. GIOE, 7 mai 2022
https://jt.larcier-intersentia.be/publications/jt_2022-fr/jt_2022_17-fr/jt2022_17p279
- Questionnements :
 - Alors que les femmes sont plus nombreuses sur les bancs des facultés de droit, combien entament la profession d'avocate et combien restent au Barreau ? Pourquoi quittent-elles la profession ? combien sont-elles à revêtir la qualité d'associée dans les cabinets d'avocat.e.s ? combien de Bâtonnières ? combien d'administratrices au sein d'AVOCATS.BE ? Et quand elles atteignent éventuellement ces postes, quelles sont leurs tâches ? Combien sont-elles rémunérées par rapports aux homologues avocats ? Quels droits relativement aux congés de maternité et paternité ? quelle gestion/aide pour les parents etc.
 - Quelle place pour notre droit et ses pratiques dans la perpétuation des inégalités ?

Actions envisageables pour les avocats :

- Se former au droit des femmes (suggestion : solliciter l'ASBL FEM & LAW) : voir le Code de droits des femmes disponible en ligne sur <https://femandlaw.be/le-code-de-droit-des-femmes-disponible-en-libre-acces-sur-notre-site/>
- Prendre connaissance de la Convention d'Istanbul. Promouvoir le cours HELP accessible gratuitement en ligne sur la plateforme dédiée du Conseil de l'Europe : <https://www.coe.int/fr/web/genderequality/help-online-course-on-violence-against-women-and-domestic-violence>

- Créer des commissions consacrées aux questions d'égalité de genres au sein des barreaux, à l'instar de ce qui existe déjà depuis novembre 2021 au sein du Barreau de Liège-Huy.
- Créer des ponts :
 - entre les différentes commissions existantes ou naissantes dans les barreaux qui travaillent sur la thématique ;
 - entre nos barreaux belges et les barreaux étrangers (barreaux de Paris et de Lyon qui sont « en avance » sur les réflexions autour de ces enjeux) ;
 - avec les institutions qui interrogent/luttent contre les inégalités (Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, Universités, Pôle de ressources en violences conjugales et intrafamiliales, milieu associatif – Centre de planning familial, etc.).
- Suivre les travaux du groupe de travail au sein d'AVOCATS.BE
- Voir la Cellule d'Avocats Contre le Harcèlement - CACH <https://cach-info.be/>
- Réalisation d'un audit (à l'initiative d'AVOCATS.BE ? ou des barreaux ?) pour « traquer les structures discriminantes, démonter les organisations anthropocentriques, prendre conscience des travers quotidiens qui invisibilisent les femmes » (Patrick HENRY, « Où sont les femmes ? La place des femmes dans la société et le monde judiciaire » *Managing lawyer*).
- Repenser sa propre structure (son cabinet) au regard des enjeux de genre dont notamment :
 - Travail indépendant « à temps partiel »
 - Congé de maternité/paternité
 - Organiser les cabinets pour permettre la gestion des affaires des avocats sollicitant des congés de maternité d'une longueur équivalente au secteur public ou privé (non indépendant) ou des congés de paternité
 - Parentalité
 - Offrir des collaborations avec des conditions particulières pour (protéger) les avocates qui désirent avoir des enfants (délai de congé de maternité, mesures destinées à gérer les dossiers des femmes en congé de maternité, congé parental, etc...) et des règles similaires pour protéger les hommes qui veulent/doivent remplir leur part dans la gestion familiale, élever leurs enfants, du ménage, etc... Et ce pour une réelle non-discrimination des genres

- Organiser la garderie ou la prise en charge de transport des enfants « bureau – école ou garderie » (comme cela existe aux Etats Unis mais également en Belgique dans d'autres secteurs d'activité (comme le milieu hospitalier par exemple).
 - Aspects économiques (égalité salariale - honoraires, etc.)
 - Tenir compte de spécificités de genre
 - Organiser les cabinets de manière à permettre réellement le travail à distance confortable (ordinateur portable, données sur le Cloud, consultation à distance, réunions à distance, paiements à distance, ...), autant de mesures qui ont sans doute été favorisées grâce au Covid, par nécessité et qui pourraient être rendues plus structurelles pour la protection de la vie privée et l'égalité des genres.
- Instaurer des quotas dans les organes de représentation de la profession que ce soit chez AVOCATS.BE ou au sein des Barreaux : Quota minimum de candidatures de femmes par exemple, ...
- Veiller à respecter une mixité parmi les oratrices et orateurs dans les conférences organisées par les barreaux ou les cabinets.
- Rappel de l'affaire Popelin (juriste, institutrice, directrice d'école et féministe belge. Elle est la première femme docteure en droit de Belgique, en 1888. En 1889 et 1890, les juridictions belges ont refusé de lui faire prêter le serment d'avocat en raison de son sexe).
- Se tenir informé.es sur l'actualité :
 - ONU FEMMES : <https://www.unwomen.org/fr/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>
 - Conseil de l'Europe : <https://www.coe.int/fr/web/genderequality>
 - <https://www.ecouteviolencesconjugales.be/>
 - Etc.