

# RÉALISATION D'UN "GENDER AUDIT"

**Nom de l'entreprise :** Administration Parlementaire

**Secteur d'activité :** Administration publique

**Catégorie de l'entreprise :** Secteur Public

## Description de l'action

Fin 2024, la Chambre des Députés a créé un Comité chargé d'organiser un gender audit en deux étapes, afin d'accompagner la transformation vers un parlement sensible au genre, en s'appuyant, dans une démarche inclusive, sur un réseau de référent·e·s des différents services de l'Administration.

## Contexte

Cet audit est réalisé en deux phases, une fois dans le contexte de l'administration, ensuite au niveau politique :

- au niveau de l'Administration parlementaire en 2025
- au niveau de la Chambre des Députés en 2026

## Objectifs

En tant que membre de IMS et signataire de la Charte de la Diversité, la Chambre des Députés s'est engagée à promouvoir des actions concrètes pour bâtir un environnement de travail plus inclusif. Ainsi, l'objectif poursuivi par cet audit est d'accompagner la Chambre des Députés dans sa volonté de devenir un parlement sensible au genre, capable de répondre de manière équitable aux besoins et aux intérêts des femmes et des hommes, à travers ses structures, son organisation, ses méthodes de travail et l'ensemble de son action.

## Approche

La méthodologie, adaptée aux besoins de l'Administration parlementaire et inspirée d'outils publiés par des organisations internationales, s'appuie sur une démarche inclusive et une triangulation des sources (littérature, données internes, questionnaires/entretiens individuels anonymisés) afin d'assurer la robustesse des conclusions.

## Impact

Le résultat de ce projet d'envergure, le "Gender Audit Report", est un document de 71 pages (86 en comprenant la bibliographie et les explications quant à la méthodologie), qui a été rédigé par les 8 membres du Gender Committee. Il est actuellement en relecture auprès de notre collaboratrice externe et relectrice : Dr Anna-Lena Högenauer de l'Université du Luxembourg.

Conclusion : le chemin vers la pleine égalité entre les sexes au sein de l'Administration parlementaire (AP) demeure long et complexe. Ce gender audit montre que des inégalités structurelles persistent et qu'elles nécessitent des stratégies innovantes, mises en œuvre de manière cohérente, pour être surmontées efficacement. L'exercice d'audit

devrait être répété régulièrement afin de suivre l'évolution de la situation, de cibler les faiblesses identifiées et d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place.

Un gender audit constitue un outil précieux, mais les recommandations n'ont de portée réelle que si elles se traduisent en actions concrètes. La mise en œuvre d'un plan d'action clair, doté d'échéances, d'indicateurs de suivi et d'un budget adéquat, est essentielle et doit bénéficier du soutien conjoint de la Direction, des agent·e·s de l'AP et des député·e·s.

Au-delà de la condamnation de la discrimination directe, les stratégies d'inclusion doivent s'attaquer aux barrières systémiques et aux discriminations indirectes, aux microagressions et aux biais inconscients. Dans cette optique, un programme de formation sensible au genre pour l'ensemble des membres de la Chambre constitue un outil clé pour renforcer la sensibilisation et promouvoir une culture durable de l'égalité.

En définitive, un parlement véritablement sensible au genre ne peut être atteint que par un engagement constant, la mobilisation de tous les acteurs et la mise en œuvre rigoureuse de stratégies planifiées, suivies et ajustées dans le temps.

Finalement, notons que la réalisation de cet audit a permis de formuler 14 recommandations d'actions très concrètes à mettre en œuvre.

## « A faire »

En raison de l'envergure du projet, le soutien de la Direction est indispensable.

## « Ne pas faire »

Ne pas sous estimer à quel point la réalisation d'un gender audit de cette envergure est chronophage, et nécessite le plein engagement de l'équipe projet.