

Delémont, le 2 mars 2021

MESSAGE DU GOUVERNEMENT AU PARLEMENT RELATIF A LA REALISATION DE LA MOTION NO. 1202, « EGALITE SALARIALE DANS LES ENTREPRISES ET INSTITUTIONS MANDATEES ET CELLES SUBVENTIONNEES PAR LE CANTON DU JURA : APPLICATION DE LA CHARTE FEDERALE POUR L'EGALITE SALARIALE »

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les Député-e-s,

Le 28 mars 2018, le Parlement jurassien a adopté par 50 voix contre 6 la motion 1202. Ce texte demande une révision des bases légales afin d'y inscrire un mécanisme de contrôle du respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les entreprises mandatées par l'Etat et celles subventionnées par ce dernier, par exemple sous la forme d'une déclaration spontanée en lien avec une soumission ou une demande de subvention, tel que le pratique le Canton de Berne depuis 2017. Il est également proposé des sanctions en cas de non-respect de l'égalité salariale, qui peuvent prendre plusieurs formes, comme l'exclusion de toute procédure d'appel d'offres pendant une période donnée, une révocation de l'adjudication, une amende administrative ou une réduction du subventionnement.

Le Gouvernement constate, comme l'auteur de la motion 1202 et le Parlement, que l'inégalité salariale entre femmes et hommes reste malheureusement toujours d'actualité dans notre pays. L'Office fédéral de la statistique (ci-après OFS) observe, pour 2018, un écart de salaire entre femmes et hommes de 19% (2016 : 18,3%), tous secteurs confondus. Une part de ces disparités peut être expliquée notamment par le niveau de formation, la fonction exercée ou la position hiérarchique dans l'entreprise. Mais la part inexpliquée des différences salariales entre femmes et hommes se monte à 44,3% (2016 : 42,9%) pour le secteur privé et à 37,2% (2016 : 34,8%) dans le secteur public. Une telle situation est intolérable et inacceptable : elle ne saurait perdurer. Certes, l'action d'un canton doit s'inscrire dans les limites fixées par le droit fédéral. Mais le Gouvernement estime qu'il est désormais temps de passer de la parole aux actes. A cette fin, il entend exploiter toute la marge de manœuvre qu'offre la législation supérieure à l'Etat.

Les mesures proposées dans le présent message permettent d'atteindre les objectifs visés par la motion et même d'aller au-delà, ceci à deux exceptions près : 1) les amendes administratives qui contreviennent au droit fédéral ; 2) la législation sur les marchés publics qui devra de toute manière être adaptée à la loi fédérale révisée et au nouvel Accord intercantonal en cours de ratification. A noter que celui-ci prévoit des sanctions et des exclusions en cas de non-respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Le Gouvernement invite dès lors le Parlement à se prononcer, d'une part, sur un projet de modification :

- de la loi du 17 mai 2000 portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LiLEg ; RSJU 151.1),
- du décret du 24 mars 2010 fixant les émoluments de l'administration cantonale (DEmol ; RSJU 176.21), et
- de la loi du 29 octobre 2008 sur les subventions (LSubv ; RSJU 621).

Le Gouvernement soumet, d'autre part, un ensemble de mesures destinées à mettre concrètement en œuvre au sein de l'administration cantonale ces dispositions si le Parlement les adopte.

1 Initiative populaire cantonale « Egalité salariale : concrétisons ! »

Compte tenu de la situation qui a prévalu durant toute l'année 2020, les services chargés de l'élaboration des projets de modification de loi impactés par l'initiative ont été fortement mis à contribution pendant plusieurs mois. C'est pourquoi le Gouvernement n'a malheureusement pas été en mesure de soumettre au Parlement les dispositions législatives visant à réaliser l'initiative populaire cantonale « Egalité salariale : concrétisons ! », dans le délai qui lui était imparti. Ce texte sera donc soumis à votation le 13 juin 2021.

Remise à la Chancellerie d'Etat le 8 mars 2018, l'initiative demande une modification de la loi cantonale portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LiLEg), dans le sens de l'instauration des mesures permettant la concrétisation effective du principe d'égalité en matière de salaires. Puis, par arrêté du 22 mai 2019, le Parlement a chargé le Gouvernement de lui soumettre, jusqu'au 30 avril 2020 au plus tard, les dispositions légales visant à réaliser l'initiative populaire cantonale « Egalité salariale : concrétisons ! ». Il s'agit toutefois ici d'un délai d'ordre.

Une initiative est soumise au vote populaire lorsque le Parlement ne la traite pas dans les deux ans qui suivent le jour où il l'a déclarée valide. C'est dans sa séance du 24 octobre 2018 que le Parlement a déclaré l'initiative valide sur le plan matériel (Journal des débats 2018 p. 548 ss). Par décision du Gouvernement du 20 mars 2020 suite à la pandémie de COVID-19, les délais ont été suspendus du 21 mars au 31 mai 2020 (72 jours). Le délai est donc échu depuis le 4 février 2021 et, par conséquent, une votation populaire doit être organisée.

Pour rappel, dans son message du 3 juillet 2018 relatif à la validité matérielle de l'initiative, le Gouvernement relève que les cantons peuvent prendre des mesures en matière d'égalité salariale dans le domaine public et qu'ils disposent *a priori* également d'une marge de manœuvre dans le domaine privé. En effet, les mesures proposées doivent poursuivre un objectif distinct de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg ; RS 151.1). En outre, les mesures de droit cantonal ne peuvent modifier l'étendue des obligations des employeurs sur le plan salarial. Ce sont justement ces conditions que satisfont les modifications législatives soumises au Parlement dans le présent message et les raisons pour lesquelles, en cas d'acceptation par le peuple, l'initiative ne pourrait de toute manière pas être réalisée dans sa totalité.

2 Mesures prises au niveau fédéral

Le 14 décembre 2018, les Chambres fédérales ont adopté une modification de la LEg, qui rend obligatoire une analyse de l'égalité des salaires auprès des employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleur-euse-s, apprenti-e-s non compris-es, ceci tous les quatre ans. La fixation de ce seuil a fait l'objet d'un long débat : initialement, le Conseil fédéral proposait 50 employé-e-s dans son projet ; l'Assemblée fédérale l'a finalement porté à 100 employé-e-s.

Les employeurs occupant au moins 100 travailleur-euse-s sont libérés de l'obligation de réitérer cette analyse si la première démontre que l'égalité salariale est respectée. Sont également dispensés les employeurs qui font l'objet d'un contrôle du respect de l'égalité salariale dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ou d'une demande d'octroi de

subventions. L'obligation d'analyse est complétée par une obligation de vérification et d'information.

Avec l'entrée en vigueur de la modification de la L'Eg, le 1^{er} juillet 2020, les entreprises employant 100 travailleur-euse-s et plus devront avoir exécuté leur première analyse de l'égalité des salaires d'ici à fin juin 2021 au plus tard. Dans le canton du Jura, 45 entreprises emploient 100 travailleurs-euses au moins et sont dès lors concernées par ce nouveau dispositif.

Tableau 1: *Aperçu des méthodes, des instruments, des organes indépendants et du degré de vérification en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes* (Source: Message du Conseil fédéral précité ; Feuille fédérale 2017 p. 5188)

Méthode	Instrument	Organe indépendant	Degré de vérification	
			Type	Durée
Modèle d'analyse standard de la Confédération <i>Reconnaissance scientifique et juridique</i>	Logib Gratuit	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprise de révision - Spécialiste reconnu de l'égalité salariale - Représentation des travailleur-euse-s/syndicat 	Formel <i>Vérification du processus avec liste de contrôle</i>	1 jour
Divers <i>Conformité scientifique et juridique</i>	Divers Dans le commerce	Spécialiste reconnu-e de l'égalité salariale	Matériel <i>Vérification de l'exactitude du contenu</i>	Dépend de la méthode
Divers <i>Conformité scientifique et juridique</i>	Divers Dans le commerce	Représentation des travailleur-euse-s/syndicat Év. avec un-e professionnel-le de l'entreprise ou de l'extérieur	Selon ce qui a été convenu: formel ou matériel	Dépend de la méthode et du degré de vérification

Le message à l'appui de la modification de la L'Eg du 5 juillet 2017, fournit en outre un certain nombre d'éléments d'appréciation intéressants sur le plan méthodologique. Comme indiqué ci-dessus, le Conseil fédéral envisageait initialement de rendre obligatoire l'analyse de l'égalité des salaires auprès des entreprises d'au moins 50 travailleur-euse-s. A l'appui de sa proposition, il relevait : « *Dans la mesure où une analyse statistique de l'égalité des salaires au sein d'une entreprise ne comptant que peu d'employés n'est guère probante, seules les entreprises occupant au moins 50 personnes sont soumises à cette obligation. Ce seuil de 50 travailleurs est cohérent avec d'autres domaines. Ce sont par exemple aussi les entreprises employant plus de 50 personnes qui sont tenues de participer à l'enquête sur la structure des salaires (ESS) menée tous les deux ans. Les données à collecter à cet effet sont pratiquement identiques à celles requises pour une analyse de l'égalité des salaires réalisée au moyen du modèle d'analyse standard de la Confédération* » (Feuille fédérale 2017 p. 5181).

Dans son message, le Conseil fédéral donnait aussi un aperçu des différentes méthodes de vérification envisageables et de leur évaluation, notamment dans le cadre des marchés publics (cf. tableau 1). Il arrivait à la conclusion que le modèle d'analyse de la Confédération était reconnu au double plan scientifique et juridique, qu'il permettait de mesurer les discriminations salariales

entre femmes et hommes dans une entreprise et que les entreprises elles-mêmes appréciaient la simplicité d'utilisation de cet instrument.

3 Situation au niveau cantonal

Au niveau cantonal, seule la loi du 26 octobre 1978 sur le développement de l'économie cantonale (RSJU 901.1) prévoit, à son article 12a, que tout-e bénéficiaire d'une aide financière au titre de la promotion économique s'engage, pendant toute la durée de ladite aide, à respecter la convention collective de la branche, à défaut les conditions de travail en usage dans la région, ainsi que la législation sur l'égalité entre femmes et hommes.

Comme le Gouvernement l'a rappelé, en septembre 2018, dans son rapport intermédiaire de réalisation du 6^e Programme de développement économique 2013-2022, pour la période 2013-2017, le Service de l'économie et de l'emploi (SEE) exige à chaque fois un engagement écrit, comme préalable à l'octroi d'une subvention au titre de la promotion économique. Trois entreprises n'ont ainsi bénéficié d'aucune aide financière puisque cette condition n'était pas remplie.

Le suivi de cet engagement est effectué après la décision d'octroi, dans le cadre de contrôles réalisés par la surveillance du marché du travail ou à la demande de la promotion économique, par des sondages ciblés sur les risques. Ainsi, sur les 271 PME soutenues entre 2013 et 2017, 30 contrôles ont été menés : neuf d'entre eux ont révélé des salaires inférieurs à l'usage, cinq des soupçons de travail au noir ou d'activité fictive et aucun non-respect de l'égalité salariale. Lorsque les conditions d'octroi ne sont pas respectées, le SEE fixe au ou à la bénéficiaire un délai pour corriger la situation. Si rien n'est entrepris dans le délai imparti, le SEE peut ouvrir une procédure de restitution totale ou partielle de l'aide. Sur les quatorze situations non conformes en question, treize ont été réglées et un délai d'adaptation aux salaires en usage a été accordé.

Pour vérifier si l'égalité salariale entre femmes et hommes est respectée, le SEE utilise déjà Logib module 1, le modèle d'analyse standard de la Confédération, lorsque les conditions statistiques sont satisfaites. Pour les entreprises de moins de 50 travailleur-euse-s, il recourt à d'autres méthodes comme le logiciel Argib dont la mise à jour, intitulée « Logib module 2 », a été mise en phase de test par la Confédération depuis la fin 2020 et jusqu'en juin 2021 (cf. www.ebg.admin.ch).

4 Propositions visant à réaliser l'égalité salariale entre femmes et hommes

Pour parvenir à réaliser les objectifs de la motion tout en respectant le droit supérieur, le Gouvernement propose cinq actions, qui se complètent, dans un premier temps pendant une durée de trois ans, puis qui seront évaluées et adaptées aux résultats et expériences réalisées :

- 1) promouvoir la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public ;
- 2) préciser la mission de conseil confiée à la personne déléguée à l'égalité ;
- 3) abaisser le seuil pour l'analyse obligatoire de 100 à 50 employé-e-s ;
- 4) vérifier et contrôler l'égalité salariale auprès des entreprises ;
- 5) élargir le respect des conditions-cadres et de l'égalité salariale aux subventions et instituer des contrôles obligatoires.

Comme évoqué en préambule, une modification de la législation cantonale sur les marchés publics imposant au ou à la soumissionnaire de fournir une déclaration de conformité ou une analyse au sens de l'art. 13a LEg n'est à ce stade pas nécessaire puisque le droit fédéral a été

révisé, et la révision touche maintenant le droit intercantonal. Le droit strictement cantonal devra être modifié également.

L'Accord intercantonal sur les marchés publics révisé (AIMP ; RSJU 174.01) est en phase de ratification dans les cantons. L'article, 44, alinéa 2, lettre f, de cet accord prévoit une possible exclusion de la procédure et la révocation de l'adjudication en cas de non-respect des dispositions relatives à l'égalité salariale entre femmes et hommes. Sur la base de l'AIMP, les cantons devront adapter leur législation d'exécution. C'est dans ce contexte qu'il s'agira de préciser les exigences et la procédure d'exclusion et de révocation de l'adjudication en cas de discrimination salariale.

4.1 Promouvoir la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public

Le Gouvernement a signé la Charte le 6 septembre 2016. Au niveau national, c'est actuellement le cas de seize cantons, de 97 communes, dont Delémont et Porrentruy, et de 55 entreprises parapubliques selon le site internet du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

La signature de la charte n'est pas obligatoire, comme le relève la motion 1202. Elle n'a pas de force contraignante. Elle affirme un engagement marqué de la part d'une autorité politique, engagement qui peut déboucher sur la mise en place d'instructions internes au sein d'une administration publique.

En signant la Charte, le Gouvernement a aussi voulu réaffirmer que l'égalité salariale entre femmes et hommes n'est pas une option facultative : elle fait partie intégrante des conditions-cadres de notre développement économique et social, au même titre que le respect des conventions collectives, des salaires en usage, du salaire minimum ou de la lutte contre le travail au noir.

Pour rappeler cette obligation, le Gouvernement entend déployer son action sur deux axes. D'une part, il s'engage à relancer la promotion de la Charte pour l'égalité salariale auprès des collectivités publiques ou parapubliques jurassiennes, de manière directe et via les services de l'administration cantonale, comme il l'a fait depuis le 28 novembre 2018, pour la Charte jurassienne concernant le respect de la convention nationale du secteur principal de la construction et la lutte contre le travail au noir de la Commission paritaire jurassienne du bâtiment et du génie civil. A noter que le Gouvernement a fait suivre cette charte d'une circulaire interne diffusée aux services concernés au sein de l'administration cantonale.

D'autre part, le Gouvernement souhaite mieux faire connaître la Charte pour l'égalité salariale auprès des collaborateur-trice-s de l'administration, en particulier celles et ceux qui sont chargés de l'octroi et du suivi de subventions ou de mandats confiés à des organismes publics ou privés.

Cette activité de promotion ne nécessite aucune nouvelle base légale.

4.2 Préciser la mission de conseil confiée à la personne déléguée à l'égalité

La LiLEg comporte les dispositions d'exécution du droit fédéral et définit le statut et la fonction de la personne déléguée à l'égalité. Le Gouvernement propose d'ajouter un article 5c dans cette loi afin de préciser la mission de conseil prévue à l'article 3, alinéa 1, lettre a, de la LiLEg et de donner à toute personne la possibilité de signaler à la personne déléguée à l'égalité toute suspicion de non-respect de l'égalité entre femmes et hommes, notamment en matière salariale. Dans ce domaine, la personne déléguée à l'égalité aura exclusivement une activité de conseil.

Cette disposition lui attribue aussi la tâche de tenir à jour une liste anonymisée du nombre de cas concernés, comprenant des données quant à l'âge, au niveau de formation et à la branche professionnelle. Cette liste sera transmise annuellement au Service de l'économie et de l'emploi pour l'informer de l'ampleur des cas dans le canton du Jura et lui permettre, le cas échéant, de renforcer ses contrôles.

4.3 Abaisser le seuil de l'analyse obligatoire de 100 à 50 employé-e-s

Comme indiqué plus haut, la LEg rend obligatoire une analyse de l'égalité des salaires auprès des employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleur-euse-s, apprenti-e-s non compris-es, ceci tous les quatre ans. La LEg prévoit en outre des motifs de dispense (première analyse satisfaisante ou contrôle déjà effectué dans le cadre d'une procédure de marché public ou de subvention). L'obligation d'analyse est complétée par une obligation de vérifier et d'informer.

Il faut noter que la législation fédérale ne prévoit aucune sanction pour les employeurs se soustrayant à leurs obligations d'analyse, de vérification et d'information. Le nouveau dispositif fédéral est pour ainsi dire minimaliste.

Le canton du Jura est composé essentiellement de petites et moyennes entreprises. On ne compte que 45 entreprises de 100 travailleur-euse-s et plus (cf. tableau 2). Elles sont donc peu nombreuses. Afin que l'analyse de l'égalité salariale puisse être efficace dans le contexte spécifique du tissu économique jurassien, une solution consiste à abaisser à 50 le seuil d'employé-e-s à partir duquel l'analyse est obligatoire. Ce nombre correspond d'ailleurs à celui qu'avait initialement proposé le Conseil fédéral dans son projet de modification de la LEg de 2017 (Feuille fédérale 2017 p. 5181).

Tableau 2: Nombre d'entreprises de 50 employé-e-s et plus dans le Canton du Jura (Source: OFS)

Nombre d'employé-e-s	Nombre d'entreprises
50 ≥ 99	59
100 ≥ 199	30
200 ≥ 249	6
250 ≥ 499	8
> 500	1
Total	104

Avec l'abaissement proposé, le nombre d'entreprises concernées par l'analyse obligatoire passe de 45 à 104. Quant au nombre exact d'employé-e-s supplémentaires concerné-e-s, on ne peut que l'estimer à un nombre situé entre 2'950 et 5'841, ce qui est élevé à l'échelle du marché du travail jurassien. L'abaissement proposé a donc pour avantage d'adapter les principes du droit fédéral à la réalité jurassienne.

A noter que pour des raisons de pertinence statistique, il n'est pas possible d'abaisser ce seuil aux entreprises comptant moins de 50 employé-e-s. Reste à déterminer si le droit fédéral permet d'abaisser ainsi le seuil rendant l'analyse obligatoire.

Le principe de la primauté du droit fédéral (art. 49, al. 1, Cst.) fait obstacle à l'adoption ou à l'application de règles cantonales qui éludent des prescriptions de droit fédéral ou qui en contredisent le sens ou l'esprit, notamment par leur but ou par les moyens qu'elles mettent en œuvre, ou qui empiètent sur des matières que le législateur fédéral a réglementées de façon exhaustive.

Cela concerne en particulier les règles de droit public cantonal qui sont en concours avec le droit fédéral, dans leurs rapports avec ce droit. De telles règles que les cantons peuvent édicter en vertu de l'article 6 du Code civil suisse, ne sont admissibles qu'à la triple condition que le législateur fédéral n'ait pas entendu réglementer la matière de manière exhaustive, que les règles cantonales soient justifiées par un intérêt public pertinent et, enfin, qu'elles n'éluent, ni ne contredisent le sens ou l'esprit du droit fédéral (ATF 146 I 70 consid. 5.2.1, p. 74).

Même si la législation fédérale est considérée comme exhaustive dans un domaine donné, une loi cantonale peut subsister dans le même domaine si la preuve est rapportée qu'elle poursuit un autre but que celui recherché par la mesure fédérale. Ainsi, dans la mesure où une loi cantonale renforce l'efficacité de la réglementation fédérale, le principe de la force dérogatoire n'est pas violé (ATF 143 I 403 consid. 7.1, p. 419 ; 133 I 110 consid. 4.1, p. 116 ; 128 I 295 consid. 3b, p. 299).

La LEg repose sur les articles 8, alinéa 3 (interdiction de la discrimination salariale à raison du sexe), 110, alinéa 1 (protection des travailleurs), 122 (compétence de la Confédération en matière de droit civil et de procédure civile) et 173, alinéa 2, Cst. (compétence de l'Assemblée fédérale). Elle paraît très complète, peut-être même exhaustive.

Toutefois, indépendamment des objectifs visés par la LEg, les cantons peuvent légiférer en matière de politique sociale et, par exemple renforcer les conditions contribuant d'une manière générale à une vie digne dans la société (ATF 116 Ia 401 consid. 9a p. 414). Le fait de pouvoir vivre et travailler sans faire l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe est de nature non seulement à réduire la paupérisation des femmes qui travaillent, mais aussi à accroître le bien-être de l'ensemble ou d'une grande partie de la population. Ces deux objectifs de politique sociale sont plus généraux que celui de l'égalité salariale au sens strict. Dans ce cadre plus large, les cantons ont la compétence de légiférer.

S'agissant de la condition de l'intérêt public, il est évident que toute mesure visant à combattre les inégalités salariales répond à un intérêt public, du reste spécifié comme tel dans le droit fédéral.

Enfin, dans la mesure où l'abaissement du seuil de 100 à 50 employé-e-s obligeant à une analyse d'entreprise vise à renforcer l'efficacité de la LEg dans le canton du Jura, il n'en résulte aucune contradiction avec le droit fédéral.

Cela signifie que l'abaissement proposé ne viole pas la primauté du droit fédéral.

La disposition de droit cantonal qui abaisse le seuil rendant obligatoire l'analyse salariale doit être intégrée dans la LiLEg (art. 5d, al. 1). Les principes en matière de vérification de l'analyse et d'information des travailleur-euse-s et actionnaires doivent également s'appliquer aux entreprises dès 50 employé-e-s. Il n'est pas nécessaire que le droit cantonal reprenne les détails de la réglementation concernant l'analyse, la vérification de l'analyse et l'information. Un renvoi aux dispositions de la LEg suffit (art. 5d, al. 2).

L'abaissement de 100 à 50 employé-e-s s'applique aussi aux entités publiques. A ce sujet, il est prévu de donner compétence au Gouvernement pour régler les modalités techniques de la vérification (art. 5e LiLEg).

4.4 Vérifier et contrôler l'égalité salariale auprès des entreprises

Aucune unité administrative de l'administration cantonale ne peut être chargée de la vérification de l'analyse visée au niveau fédéral par la LEg pour les entreprises de 100 travailleur-euse-s ou

plus. Un service comme le SEE, par exemple, ne répond pas aux conditions de l'article 13d, alinéa 1, lettres a et b. Il n'est en effet ni une entreprise de révision agréée au sens de la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur la surveillance de la révision (RS 221.302), ni une organisation au sens de l'article 7 de la LEg, ni une représentation des travailleurs-euse-s au sens de la loi fédérale du 17 décembre 1993 sur la participation (RS 822.14). Il ne peut donc pas être chargé de la vérification de l'analyse pour les entreprises entre 50 et 99 travailleur-euse-s au sens du projet d'article 5d LiLEg.

Par ailleurs, les labels, comme « Equal Salary » ou « Fair-ON-Pay », reposent sur l'utilisation de Logib valable pour les entreprises de plus de 50 personnes. Ils ne sont donc pas adaptés à celles de moins de 50 travailleur-euse-s qui sont les plus nombreuses dans le tissu économique jurassien. C'est pourquoi le Gouvernement propose de modifier l'article 5f, alinéa 1, LiLEg. Ce dernier prévoit que les employeurs qui occupent un effectif de moins de 50 travailleur-euse-s peuvent effectuer une analyse de l'égalité des salaires au moyen d'un outil standard mis à disposition par la Confédération, en l'occurrence Logib module 2 (ex-Argib), et confier, sur demande, la vérification de l'analyse au SEE. En effet, ce service dispose déjà de compétences en matière de surveillance du marché du travail.

En contrepartie, le SEE délivre une attestation, valable quatre ans, indiquant que l'analyse a bien été effectuée et que l'égalité salariale entre femmes et hommes est respectée. Cela signifie aussi que les éventuelles non-conformités constatées auront été corrigées ou qu'elles seront sur le point de l'être, selon un calendrier préétabli. Les entreprises sollicitant une subvention ou soumissionnaires à un marché public pourront ainsi produire un tel document à l'appui de leur dossier.

Une telle prestation a toutefois un coût pour l'Etat. Il semble opportun qu'elle soit évaluée à un prix qui ne crée pas de distorsion de concurrence avec les entités privées qui pourraient offrir des services similaires. C'est pourquoi il est proposé de modifier le décret sur les émoluments.

Si le Parlement adhère à cette proposition, le Gouvernement en accompagnera la mise en œuvre avec une campagne active sur l'égalité salariale et les outils de contrôle à disposition dans le canton du Jura. Cette campagne sera conduite par la personne déléguée à l'égalité entre femmes et hommes avec le SEE en appui. Elle se déploiera sur quatre axes : une conférence de presse pour lancer le projet ; des séances d'information destinées aux entreprises ; des ateliers de formation pour les entreprises à l'utilisation des programmes Logib module 1 et Logib module 2 (ex-Argib) ; du matériel d'information pour promouvoir l'égalité salariale et les moyens mis à disposition par le canton et la Confédération.

4.5 Elargir le respect des conditions-cadres et de l'égalité salariale aux subventions et instituer des contrôles obligatoires

Le Gouvernement poursuit le même but que la motion 1202 en proposant de compléter la LSubv avec une disposition similaire à l'article 12a de la loi sur le développement de l'économie cantonale.

Tout-e bénéficiaire d'une aide financière, quel que soit son statut, sera ainsi tenu-e de respecter la convention collective à laquelle il-elle est soumis-e, à défaut les conditions de travail en usage dans la région, ainsi que la législation sur l'égalité entre femmes et hommes, conformément aux dispositions légales (nouvel art. 17, al. 1, let. c, LSubv).

La modification de la loi proposée introduit également des dispositions générales relatives aux contrôles, aux cas de dispense de contrôle et, en cas de non-respect, à la suspension, à la suppression ou à la restitution de la subvention (art. 25a ss).

Pour veiller au respect des conditions introduites par la modification de la LSubv, des déclarations spontanées, comme le suggère la motion 1202, ne sont pas suffisantes pour des entités d'au moins 20 travailleur-euse-s ou bénéficiant d'une subvention supérieure à 20'000 francs. Par souci de clarté, le Gouvernement préfère que les partenaires parapublic-que-s ou privé-e-s de l'Etat soient soumis-es d'office à des contrôles. Les résultats de l'analyse sur l'égalité salariale entre femmes et hommes constitueraient ainsi un préalable à l'octroi d'une aide financière. Des contrôles doivent pouvoir également être effectués pendant la durée des aides.

Il s'agit ici d'un changement de pratique qui concerne toute subvention dépassant 20'000 francs, versée ou confiée à un organisme public ou privé d'au moins 20 travailleur-euse-s. En effet, pour des raisons de pertinence statistique, il n'est guère envisageable d'effectuer des contrôles d'égalité salariale pour des entités de moins de 20 travailleur-euse-s. C'est pourquoi les bénéficiaires d'une subvention d'une taille inférieure à cette limite ou de montants inférieurs à 20'000 francs devront préalablement s'engager par écrit à respecter l'égalité salariale entre femmes et hommes. Ces clauses pourront être vérifiées après octroi, bien entendu, si les conditions de fiabilité sont réunies.

5 Mise en œuvre

Le contrôle des dispositions des conventions collectives de travail (CCT) incombe aux Commissions paritaires. En l'absence d'une CCT, il appartient au SEE de vérifier les salaires en usage et de procéder aux contrôles en matière de travail au noir. L'inspection du travail est aussi rattachée au SEE ; c'est elle qui veille notamment au respect de l'exécution de la loi fédérale sur le travail, ainsi qu'aux mesures de santé et de sécurité au travail.

Le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes peut être aussi examiné au même titre que les autres conditions-cadres et les contrôles être effectués par le SEE. Avec les dispositions proposées, l'unité administrative qui octroie l'aide financière a la possibilité de solliciter le SEE pour réaliser un contrôle préalable, si le ou la bénéficiaire ne peut produire aucune attestation, ou pour réaliser des contrôles subséquents. Le SEE constitue ainsi un centre de compétences pour l'ensemble de l'administration cantonale, en matière d'égalité salariale comme il l'est déjà pour les contrôles en matière de travail au noir.

Sur le plan méthodologique, il convient de former au sein du SEE une personne en qualité de spécialiste reconnu-e de l'égalité salariale et une autre à même de la suppléer en cas d'absence.

Il est dès lors proposé de confier au SEE trois missions :

- 1) pour les entreprises de moins de 50 travailleur-euse-s qui le souhaitent, vérifier l'analyse et délivrer une attestation (art. 5f, LiLEg) ;
- 2) pour les entreprises de 20 à 49 travailleur-euse-s demandant une subvention de plus de 20 000 francs et soumises à contrôle, effectuer un contrôle préalable et délivrer une attestation (art. 25a LSubv) ;
- 3) pour les entreprises de moins de 20 travailleur-euse-s et demandant une subvention de moins de 20 000 francs, effectuer un contrôle *a posteriori* et sur demande du service en charge de la subvention (art. 25b, LSubv).

Il est difficile d'estimer *a priori* le temps nécessaire à un contrôle. Celui-ci dépendra de l'effectif de l'entreprise, du choix de la méthode qui en découle (cf. tableaux 1 et 3) et de la qualité des informations mises à disposition de l'organe de contrôle.

Pour autant que toutes les informations soient disponibles avec la qualité souhaitée, ce qui peut accélérer ou ralentir l'analyse, on peut partir des hypothèses présentées sur le tableau 3. Sur la base de ces valeurs, 50 à 60 contrôles annuels peuvent être effectués par une personne engagée à 100%. Ces contrôles incluent ceux qui sont effectués en application des législations sur les subventions et sur les marchés publics, auxquels s'ajoutent ceux qui sont réalisés sur une base volontaire pour des entreprises de 20 à 49 travailleur-euse-s.

Les nouvelles missions induites par la phase d'impulsion de trois ans nécessitent l'engagement d'un-e contrôleur-euse supplémentaire (1 EPT) au SEE. En effet, l'égalité salariale entre femmes et hommes ne saurait être mise en œuvre au détriment des contrôles effectués au titre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et en matière de travail au noir, contrôles qui font d'ailleurs l'objet de conventions de prestations avec la Confédération.

Les analyses peuvent être confiées à une fonction de contrôleur-euse officiel-le II, colloquée en classe 15, par analogie aux fonctions similaires chargées de la surveillance du marché du travail au SEE. La charge financière peut être évaluée à une somme de quelque 180'000 francs par année, y inclus *overhead*. On peut ainsi estimer le coût moyen d'un contrôle à une somme comprise entre 3'000 et 3'600 francs, ce chiffre pouvant varier d'une année à l'autre.

Néanmoins, il est difficile de savoir aujourd'hui si les entreprises qui ne sont pas soumises à une obligation de contrôle en matière d'égalité salariale utiliseront la possibilité de confier une vérification d'analyse au SEE (art. 5f LiLEg). Il n'est donc pas exclu que la dotation du poste à 100% soit revue sur la base des expériences effectives à l'issue de la phase d'impulsion.

Tableau 3: Estimation de la durée d'un contrôle en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes selon le nombre de travailleur-euse-s (Source : SEE)

Taille de l'entreprise (nb de travailleur- euse-s)	Méthode	Durée estimée (jours/homme)
≤ 20	Evaluation du travail et du système salarial	1 - 2 jours
> 20 - < 50	Modèle d'analyse de la Confédération pour les entreprises de moins de 50 travailleur-euse-s (Logib module 2, ex-Argib), complété si nécessaire par des évaluations ponctuelles du travail	1 - 2 jours

Aux tâches effectuées par le SEE, il faut ajouter les travaux consécutifs, réalisés par les unités administratives en charge du suivi d'aides financières et de marchés publics, par exemple au cas où une non-conformité est constatée. Ces tâches ne peuvent pas être estimées mais elles devraient être absorbées dans les processus de contrôle interne des unités concernées.

6 Conséquences

6.1 Légalité de la dépense

Les frais de personnel liés à l'engagement d'un-e contrôleur-euse supplémentaire sont des dépenses liées au sens de l'article 41, alinéa 1, lettre a et alinéa 2, de la loi sur les finances cantonales (RSJU 611).

Le SEE n'a pas de marge de manœuvre pour confier aux contrôleur-euse-s du marché du travail déjà engagé-e-s des tâches en lien avec la promotion de l'égalité salariale. Le volume d'activité des contrôleur-euse-s déjà engagé-e-s est en effet dicté par des accords de prestations avec la

Confédération dans les domaines de l'exécution des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes et du travail au noir. Ce volume de travail ne peut pas être diminué pour réaliser d'autres tâches. Il en résulterait une violation des accords de prestations précités.

6.2 Emolument

L'émolument sera de 100 à 5'000 francs tant pour un contrôle du respect de l'égalité salariale que pour une vérification de l'analyse de l'égalité salariale et la délivrance d'une attestation.

6.3 Adéquation par rapport au Programme de législature

Les propositions du présent message s'inscrivent dans la ligne de l'axe 1 du programme de la précédente législature : le canton du Jura accentue sa croissance démographique. Elles répondent à la mesure 5 de la feuille de route visant à promouvoir l'égalité salariale entre femmes et hommes et à lutter contre les discriminations dans le monde du travail.

6.4 Conséquences en matière de personnel

Les mesures proposées engendrent la création d'un poste à 100% de contrôleur-euse officiel-le II, en classe 15, pour une période de trois ans, dont les charges sont en partie couvertes par des recettes supplémentaires.

6.5 Conséquences financières

Les modifications législatives proposées engendrent une charge nouvelle de 180'000 francs par année, soit au total 540'000 francs pour la durée de la phase d'impulsion de trois ans. Cette somme ne concerne que les charges salariales du nouveau ou de la nouvelle contrôleur-euse. Aucun montant supplémentaire n'est prévu pour l'accompagnement de la mise en œuvre, en particulier l'information et la communication, qui sera couvert et compensé dans le budget ordinaire de l'Etat.

Cette charge supplémentaire sera en partie couverte par les émoluments perçus. Par ailleurs, une demande sera adressée au Bureau fédéral de l'égalité (BFEG), les subventions versées par ce dernier s'élevant au maximum à 120'000 francs par projet. Le montant octroyé par la Confédération, si celle-ci entre en matière, servira lui aussi à compenser en partie cette charge nouvelle pour l'Etat.

6.6 Conséquences sur d'autres services de l'administration cantonale

Le suivi des contrôles effectués en matière d'égalité salariale entre femmes et hommes peut engendrer au départ une charge de travail supplémentaire pour les unités administratives qui octroient des aides financières. Cette charge devrait être résorbée à terme à travers une révision des processus de contrôle interne.

La personne déléguée à l'égalité va devoir supporter ponctuellement une charge de travail supplémentaire notamment lors du lancement du projet avec le SEE pour informer et sensibiliser les entreprises jurassiennes. Elle participera activement à la réalisation de la requête déposée au BFEG et fera partie du groupe de pilotage du projet, qui se réunira au minimum quatre fois par année. Par ailleurs, elle sera au front, avec l'appui technique du SEE, notamment pour organiser des événements, réaliser le matériel d'information et élaborer les trois rapports d'évaluation destinés au BFEG.

6.7 Conséquences sur les communes

Néant.

7 Réalisation de la motion no 1202

Le présent message et les mesures proposées répondent à la motion no 1202 « Egalité salariale dans les entreprises et institutions mandatées et celles subventionnées par le canton du Jura : application de la charte fédérale pour l'égalité salariale », adoptée par le Parlement le 28 mars 2018. C'est pourquoi le Gouvernement propose son classement au Parlement.

8 Conclusion

Au vu de ce qui précède, le Gouvernement vous invite à accepter les modifications proposées.

Veillez croire, Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Député-e-s, à l'expression de notre haute considération.

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA


Nathalie Barthoulot
Présidente




Gladys Winkler Docourt
Chancellerie d'État

Annexes :

- Projet de modification de la LiLEg (égalité salariale) ;
- Projet de modification de la LSubv ;
- Projet de modification du décret fixant les émoluments de l'administration cantonale ;
- Tableaux comparatifs avec commentaires.

Loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes - RSJU 151.1

Texte actuel	Projet de modification	Commentaire
<p>Titre de la loi</p> <p>Loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes</p>	<p>Titre de la loi</p> <p>Loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LiLEg)</p>	<p>Insertion dans le titre d'une abréviation officielle.</p>
<p><i>But</i></p> <p>Article premier</p> <p>La présente loi vise à édicter des dispositions d'exécution de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes et à fixer les tâches et l'organisation du Bureau de l'égalité.</p>	<p><i>Buts</i></p> <p>Article premier</p> <p>La présente loi a pour buts :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) d'édicter les dispositions d'exécution de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes; b) de fixer la mission et les tâches de la personne déléguée à l'égalité entre femmes et hommes; c) de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, notamment en matière d'égalité salariale. 	<p>L'article premier assigne un nouveau but à la loi, à savoir la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, notamment en matière d'égalité salariale.</p> <p>Ce sont les nouveaux articles 5c à 5f, LiLEg qui concrétisent cet autre but. On peut résumer les innovations comme suit :</p> <p>L'article 5c instaure un nouveau dispositif de signalement de suspicion de non-respect de l'égalité salariale, auprès de la personne déléguée à l'égalité.</p> <p>Les articles 5d et 5e abaissent le seuil rendant l'analyse de l'égalité salariale obligatoire. Le droit fédéral fixe ce seuil à 100 travailleurs. Le canton du Jura abaisse ce seuil à 50.</p> <p>L'article 5f prévoit la possibilité, pour les entreprises de moins de 50 travailleurs, de faire une analyse de l'égalité salariale sur une base volontaire, au besoin en confiant la vérification au Service de l'économie et de l'emploi (SEE).</p>
	<p><i>Terminologie</i></p> <p>Art. 1a</p> <p>Les termes utilisés dans la présente loi pour désigner des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.</p>	<p>Ajout de la clause épiciène.</p>
	<p>SECTION 2ter : Egalité salariale</p>	

	<p><i>Non-respect de l'égalité entre femmes et hommes</i></p> <p>Art. 5c</p> <p>¹ Toute suspicion de non-respect de l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail, notamment en matière salariale, peut être signalée à la personne déléguée à l'égalité.</p> <p>² La personne déléguée à l'égalité peut conseiller la personne qui a signalé cette situation.</p> <p>³ Elle tient à jour une liste du nombre de cas signalés qu'elle remet annuellement au Service de l'économie et de l'emploi.</p>	<p>Cette nouvelle disposition précise la mission confiée à la personne déléguée à l'égalité par l'article 3, alinéa 2, lettre a. Ainsi, l'alinéa 1 institue la possibilité pour la population de signaler un cas à la personne déléguée à l'égalité, dont la permanence est gratuite et confidentielle. Cela a pour effet de rassurer les personnes qui dénoncent plus volontiers une situation discriminante.</p> <p>L'alinéa 2 précise le type de prestation que la personne déléguée à l'égalité peut fournir. Il s'agit principalement de conseils et de réorientation vers les entités compétentes, à savoir le Service de l'économie et de l'emploi, le Conseil de Prud'hommes ou les syndicats.</p> <p>L'alinéa 3 donne la tâche à la personne déléguée à l'égalité de tenir à jour une liste du nombre de cas anonymisés qu'elle communiquera annuellement au Service de l'économie et de l'emploi; ceci pour mesurer l'ampleur des cas dans le canton du Jura. Bien qu'anonymisées, ces données fourniront des indications quant à l'âge, au niveau de formation et à la branche professionnelle permettant ainsi au Service de l'économie et de l'emploi de renforcer ses contrôles dans les milieux concernés.</p>
	<p><i>Analyse de l'égalité des salaires et vérification</i></p> <p><i>a) Obligation d'effectuer une analyse</i></p> <p>Art. 5d</p> <p>¹ Les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 50 travailleurs au début d'une année effectuent à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année. Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif.</p> <p>² Pour le surplus, les articles 13a et suivants de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes sont applicables.</p>	<p>L'alinéa 1 de cette disposition abaisse le seuil rendant l'analyse de l'égalité salariale obligatoire de 100 travailleurs à 50. A l'instar de ce que prévoit le droit fédéral, les apprentis ne sont pas comptabilisés.</p> <p>A l'alinéa 2, il est renvoyé au droit fédéral pour ce qui n'est pas abordé à l'alinéa 1.</p> <p>Ce renvoi concerne les cas de dispense de l'obligation d'effectuer le contrôle (art. 13b LEg), les exigences relatives à la méthode d'analyse (art. 13c LEg), la vérification des analyses (art. 13d à 13f LEg), l'information aux travailleurs et actionnaires (art. 13g et 13h LEg), ainsi que la publication des résultats dans le secteur public (art. 13i LEg).</p> <p>L'ordonnance fédérale sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires (RS 151.14) comporte diverses précisions. Le renvoi opéré par l'alinéa 1 porte aussi sur le contenu matériel de cette ordonnance fédérale.</p>

	<p><i>b) Vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires dans les entités publiques</i></p> <p>Art. 5e</p> <p>Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, les modalités de vérification de l'analyse de l'égalité des salaires concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le personnel de l'administration cantonale; b) le personnel des établissements autonomes de droit public qui occupent au moins 50 travailleurs; les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif; c) le personnel des communes qui occupent au moins 50 travailleurs; les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif. 	<p>Dans les entités publiques, il existe en principe des échelles de traitement détaillées. Par ailleurs, elles sont abstraites, en ce sens qu'elles fixent le salaire selon la fonction occupée et non par rapport à la personne qui remplit la fonction. Toutes les fonctions reposent au demeurant sur une évaluation méthodique basée sur différents critères pondérés.</p> <p>Ce système favorise l'égalité de traitement et prévient en principe toute discrimination fondée sur le sexe.</p> <p>On ne peut toutefois exclure des discriminations. Elles peuvent se produire éventuellement au stade de l'attribution individuelle de la fonction (classification des personnes). Le potentiel d'abus ou d'erreur est sans doute très limité. Il n'est toutefois pas exclu.</p> <p>Un système d'échelle de traitement permet dans une certaine mesure de simplifier les exigences en matière d'analyse. Il appartiendra au Gouvernement de préciser l'étendue de ces simplifications.</p>
	<p><i>Employeurs qui occupent un effectif de moins de 50 travailleurs</i></p> <p>Art. 5f</p> <p>¹ Les employeurs qui occupent moins de 50 travailleurs peuvent effectuer une analyse de l'égalité des salaires au moyen d'un outil standard mis à disposition par la Confédération.</p> <p>² Sur demande, ils peuvent confier la vérification de l'analyse au Service de l'économie et de l'emploi.</p> <p>³ Le Service de l'économie et de l'emploi délivre une attestation à l'employeur.</p> <p>⁴ L'attestation a une durée de validité de quatre ans.</p> <p>⁵ Elle peut être produite par l'employeur dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ou d'une demande d'octroi de subventions.</p>	<p>En ce qui concerne les entreprises de moins de 50 employés, à savoir celles non tenues d'effectuer une analyse de l'égalité salariale, la promotion de l'égalité salariale peut reposer sur une démarche volontaire.</p> <p>C'est ce qu'envisage l'article 5f. La Confédération mettra à disposition un outil standard permettant d'effectuer une analyse. L'entreprise qui le désire pourra aussi confier au SEE la vérification de l'analyse effectuée.</p> <p>Le SEE délivrera une attestation que l'employeur pourra faire valoir dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ou à l'occasion d'une demande de subvention, ce qui facilitera ces dernières démarches, au bénéfice de l'entreprise volontaire.</p> <p>En ce qui concerne l'outil de la Confédération qui sera mis à disposition, il n'est pas encore connu à l'heure actuelle. Il semble au surplus qu'il ne sera pas forcément applicable aux entreprises de moins de 20 employés. D'autres méthodes reconnues seront employées pour régler les cas particuliers.</p>

	<p>⁶ La vérification de l'analyse par le Service de l'économie et de l'emploi est sujette à émoluments déterminés conformément au décret fixant les émoluments de l'administration cantonale. Les émoluments sont facturés à l'employeur.</p>	
SECTION 4 : Dispositions finales	SECTION 4 : Dispositions finales et transitoires	
	<p><i>Obligation d'analyse</i></p> <p>Art. 10a</p> <p>Le Gouvernement fixe, par voie d'ordonnance, la date à laquelle les employeurs visés à l'article 5d doivent avoir effectué la première analyse de l'égalité des salaires.</p>	<p>Pour les entreprises de plus de 100 employés, le droit fédéral prévoit qu'elles doivent effectuer l'analyse des salaires jusqu'au 30 juin 2021.</p> <p>Cet article concerne donc uniquement l'analyse obligatoire pour les entreprises entre 50 et 99 employés. En principe, le Gouvernement fixera un délai d'un an depuis l'entrée en vigueur de la LiLEg.</p>

Loi sur les subventions (LSubv) - RSJU 621

Texte actuel	Projet de modification	Commentaire
<p>Art. 17 L'octroi d'une subvention nécessite : (...)</p>	<p>Art. 17 L'octroi d'une subvention nécessite : (...) c) le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes pour les requérants qui emploient du personnel.</p>	<p>La promotion de l'égalité salariale touche également le domaine des subventions.</p> <p>Avec la nouvelle lettre c de l'article 17, LSubv, le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes devient une condition d'octroi des subventions.</p> <p>Il appartiendra à l'employeur qui sollicite une subvention de démontrer qu'il respecte l'égalité salariale. Il pourra fournir à cette fin une analyse vérifiée, dans les cas où une telle analyse est obligatoire.</p> <p>Lorsqu'elle ne l'est pas, il pourra, pour autant qu'il ait sollicité le SEE préalablement, fournir une attestation délivrée par ce service (art. 22).</p> <p>Dans certains cas où des contrôles ont été faits récemment, l'employeur pourra se soustraire aux contrôles dans le cadre de la procédure de demande de subvention (art. 25c).</p> <p>A signaler encore que pour autant que la subvention dépasse 20'000 francs et que l'entreprise compte 20 travailleurs ou plus, le SEE effectuera un contrôle (art. 25a, al. 1 et 2).</p> <p>Par contre, dans les cas où la subvention n'est pas supérieure à 20'000 francs et où l'entreprise compte moins de 20 travailleurs, le contrôle aura lieu après l'octroi de la subvention et uniquement sur demande de l'autorité d'octroi (art. 25b, al. 2).</p> <p>Dans les domaines conventionnés, les commissions paritaires seront informées (art. 25a, al. 3).</p>

<p>Art. 22 (...)</p>	<p>Art. 22</p> <p>³ Lorsque le requérant emploie du personnel, la demande de subvention doit également être accompagnée d'une déclaration confirmant le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes ainsi que, le cas échéant, d'un des documents suivants :</p> <p>a) une analyse vérifiée de l'égalité des salaires effectuée en application des articles 13a et suivants de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes ou 5d de la loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes;</p> <p>b) une attestation démontrant que l'égalité salariale est respectée au sens de l'article 5f de la loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.</p>	<p>Avant de bénéficier d'une subvention, le requérant devra démontrer qu'il rémunère son personnel sans discrimination.</p> <p>A cette fin, il pourra fournir une analyse vérifiée de l'égalité salariale au sens du droit fédéral (art. 13a ss LEg) ou du droit cantonal (art. 5d LiLEg), que l'analyse ait été obligatoire en raison de l'atteinte des seuils respectifs ou qu'elle ait été faite sur une base volontaire, c'est-à-dire en application de l'article 5f LiLEg.</p>
	<p><i>Contrôle du respect de l'égalité salariale</i></p> <p><i>a) Avant l'octroi de la subvention</i></p> <p>Art. 25a</p> <p>¹ Avant l'octroi de la subvention et en l'absence d'une dispense de contrôle au sens de l'article 25c, l'autorité compétente transmet la déclaration confirmant le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes au Service de l'économie et de l'emploi.</p> <p>² Si le requérant emploie au moins 20 travailleurs, les apprentis n'étant pas comptabilisés dans cet effectif, et si la subvention dépasse 20'000 francs, le Service de l'économie et de l'emploi contrôle que le requérant respecte l'égalité salariale au moyen d'un outil standard mis à disposition par la Confédération.</p>	<p>En l'absence d'une dispense de contrôle au sens de l'article 25c, si le requérant emploie au moins 20 travailleurs, apprentis non compris, et que le montant de la subvention dépasse 20'000 francs, le SEE devra contrôler que le requérant respecte l'égalité salariale et transmettre un rapport à ce sujet à l'autorité compétente pour octroyer la subvention.</p> <p>Si le domaine d'activité du requérant est soumis à une convention collective de travail étendue, le rapport sera aussi transmis à la commission paritaire concernée.</p> <p>L'article 25b règle le cas des employeurs de moins de 20 employés sollicitant une subvention ne dépassant pas 20'000 francs.</p>

	<p>³ Le Service de l'économie et de l'emploi transmet un rapport faisant part de ses constatations à l'autorité compétente dans un délai de 30 jours. En présence d'une convention collective de travail, le rapport est également transmis à la commission paritaire concernée.</p>	<p>Le délai de 30 jours dans lequel le SEE devra transmettre son rapport au sens de l'alinéa 3 courra dès la transmission de la déclaration confirmant le respect de l'égalité salariale (al. 1).</p>
	<p><i>b) Après l'octroi de la subvention</i></p> <p>Art. 25b</p> <p>¹ Sur demande de l'autorité compétente, le Service de l'économie et de l'emploi effectue des contrôles du respect de l'égalité salariale après l'octroi de la subvention.</p> <p>² Lorsque le bénéficiaire de la subvention emploie moins de 20 travailleurs, les apprentis n'étant pas comptabilisés dans cet effectif, ou que la subvention ne dépasse pas 20'000 francs, le Service de l'économie et de l'emploi vérifie, sur demande de l'autorité compétente après l'octroi de la subvention, que le bénéficiaire de la subvention respecte l'égalité salariale entre femmes et hommes conformément à l'engagement pris dans sa déclaration jointe à la demande de subvention.</p>	<p>Pour les requérants employant moins de 20 travailleurs et à condition que le montant de la subvention ne dépasse pas 20'000 francs, ce n'est que sur demande de l'autorité compétente pour octroyer la subvention que le SEE réalisera un contrôle.</p> <p>Le contrôle aura lieu non pas lors de la procédure d'octroi de la subvention, mais après l'octroi.</p>
	<p><i>c) Dispense de contrôle</i></p> <p>Art. 25c</p> <p>Est dispensé d'un contrôle du Service de l'économie et de l'emploi, le requérant qui :</p> <p>a) a fait l'objet d'une analyse vérifiée de l'égalité des salaires démontrant qu'il satisfait aux exigences, pour autant que la vérification de cette analyse ne remonte pas à plus de quatre ans;</p> <p>b) a fait l'objet d'un contrôle du Service de l'économie et de l'emploi démontrant qu'il respecte l'égalité salariale, pour autant que ce contrôle ne remonte pas à plus de quatre ans;</p>	<p>Il est conforme au principe de proportionnalité de ne pas répéter inutilement les contrôles et ainsi dispenser les entreprises récemment contrôlées ou qui ont fait l'objet d'une analyse vérifiée de l'égalité des salaires.</p> <p>Le délai de quatre ans court à partir du moment où le respect de l'égalité salariale a été confirmé.</p>

	<p>c) produit une attestation du Service de l'économie et de l'emploi, au sens de l'article 5f de la loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, démontrant que l'égalité salariale est respectée, pour autant que cette attestation ne remonte pas à plus de quatre ans.</p>	
	<p><i>Non-respect de l'égalité salariale</i> Art. 25d</p> <p>¹ Lorsque le rapport du Service de l'économie et de l'emploi dresse le constat que l'égalité salariale entre femmes et hommes n'est pas respectée, l'autorité compétente fixe au requérant un délai pour corriger la situation.</p> <p>² Si la situation n'est pas corrigée dans le délai imparti, l'autorité compétente refuse d'octroyer la subvention.</p> <p>³ Les articles 39 et suivants sont applicables dans les cas où la subvention a déjà été versée en tout ou partie.</p>	<p>Cette disposition traite des conséquences du non-respect de l'égalité salariale et de la procédure permettant de les appliquer.</p> <p>Lorsque l'égalité salariale n'est pas respectée, l'autorité compétente fixe un délai pour corriger la situation.</p> <p>A l'échéance et sans correction, la subvention n'est pas octroyée. Si elle a déjà été octroyée, elle pourra être révoquée et une restitution pourra être demandée.</p>
	<p><i>Emoluments</i> Art. 25e</p> <p>Les contrôles du Service de l'économie et de l'emploi sont sujets à émoluments déterminés conformément au décret fixant les émoluments de l'administration cantonale. Les émoluments sont facturés au requérant ou au bénéficiaire de la subvention.</p>	

Décret fixant les émoluments de l'administration cantonale - RSJU 176.21

Texte actuel	Projet de modification	Commentaire
<p>Art. 10</p> <p>Le Service de l'économie et de l'emploi perçoit les émoluments suivants :</p> <p>(...)</p>	<p>Art. 10</p> <p>Le Service de l'économie et de l'emploi perçoit les émoluments suivants :</p> <p>(...)</p> <p>19. Contrôle du respect de l'égalité salariale 100 à 5 000</p> <p>20. Vérification de l'analyse de l'égalité des salaires et délivrance d'une attestation 100 à 5 000</p>	<p>Une fourchette large allant de 100 à 5000 points est prévue pour ces deux prestations, car l'émolument facturé dépendra notamment du temps consacré par le SEE.</p>

**Loi
portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes
et hommes**

Projet de modification du

Le Parlement de la République et Canton du Jura

arrête :

I.

La loi du 17 mai 2000 portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes¹ est modifiée comme il suit :

Titre de la loi (nouvelle teneur)

Loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LiLEg)

Article premier (nouvelle teneur)

Buts

Article premier La présente loi a pour buts :

- a) d'édicter les dispositions d'exécution de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes;
- b) de fixer la mission et les tâches de la personne déléguée à l'égalité entre femmes et hommes;
- c) de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes, notamment en matière d'égalité salariale.

Article 1a (nouveau)

Terminologie

Art. 1a Les termes utilisés dans la présente loi pour désigner des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

Section 2ter (nouvelle)**SECTION 2TER : Egalité salariale****Article 5c** (nouveau)

Non-respect de l'égalité entre femmes et hommes

Art. 5c ¹ Toute suspicion de non-respect de l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail, notamment en matière salariale, peut être signalée à la personne déléguée à l'égalité.

² La personne déléguée à l'égalité peut conseiller la personne qui a signalé cette situation.

³ Elle tient à jour une liste du nombre de cas signalés qu'elle remet annuellement au Service de l'économie et de l'emploi.

Article 5d (nouveau)

Analyse de l'égalité des salaires et vérification
a) Obligation d'effectuer une analyse

Art. 5d ¹ Les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 50 travailleurs au début d'une année effectuent à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année. Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif.

² Pour le surplus, les articles 13a et suivants de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes²⁾ sont applicables.

Article 5e (nouveau)

b) Vérification formelle de l'analyse de l'égalité des salaires dans les entités publiques

Art. 5e Le Gouvernement règle, par voie d'ordonnance, les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires concernant :

- a) le personnel de l'administration cantonale;
- b) le personnel des établissements autonomes de droit public qui occupent au moins 50 travailleurs; les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif;
- c) le personnel des communes qui occupent au moins 50 travailleurs; les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif.

Article 5f (nouveau)

Employeurs qui occupent un effectif de moins de 50 travailleurs

Art. 5f ¹ Les employeurs qui occupent moins de 50 travailleurs peuvent effectuer une analyse de l'égalité des salaires au moyen d'un outil standard mis à disposition par la Confédération.

² Sur demande, ils peuvent confier la vérification de l'analyse au Service de l'économie et de l'emploi.

³ Si l'analyse démontre que l'égalité salariale est respectée, le Service de l'économie et de l'emploi délivre une attestation à l'employeur.

⁴ L'attestation a une durée de validité de quatre ans.

⁵ Elle peut être produite par l'employeur dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ou d'une demande d'octroi de subventions.

⁶ La vérification de l'analyse par le Service de l'économie et de l'emploi est sujette à émoluments déterminés conformément au décret fixant les émoluments de l'administration cantonale³⁾. Les émoluments sont facturés à l'employeur.

Section 4 (nouvelle teneur)**SECTION 4 : Dispositions finales et transitoires****Article 10a** (nouveau)

Obligation d'analyse

Art. 10a Le Gouvernement fixe, par voie d'ordonnance, la date à laquelle les employeurs visés à l'article 5d doivent avoir effectué la première analyse de l'égalité des salaires.

II.

¹ La présente modification est soumise au référendum facultatif.

² Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente modification.

Delémont, le

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

La présidente :

Le secrétaire :

Katia Lehmann

Jean-Baptiste Maître

¹) RSJU 151.1

²) RS 151.1

³) RSJU 176.21

Décret fixant les émoluments de l'administration cantonale

Projet de modification du

Le Parlement de la République et Canton du Jura,

arrête :

I.

Le décret du 24 mars 2010 fixant les émoluments de l'administration cantonale¹⁾ est modifié comme il suit :

Article 10, chiffres 19 et 20 (nouveaux)

Art. 10 Le Service de l'économie et de l'emploi perçoit les émoluments suivants :

(...)

19.	Contrôle du respect de l'égalité salariale	100	à	5 000
20.	Vérification de l'analyse de l'égalité des salaires et délivrance d'une attestation	100	à	5 000

II.

Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente modification.

Delémont, le

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

La présidente :

Le secrétaire :

Katia Lehmann

Jean-Baptiste Maître

1) RSJU 176.21

Loi sur les subventions (LSubv)

Projet de modification du

Le Parlement de la République et Canton du Jura

arrête :

I.

La loi du 29 octobre 2008 sur les subventions (LSubv)¹⁾ est modifiée comme il suit :

Article 17, lettre c (nouvelle)

Art. 17 L'octroi d'une subvention nécessite :

(...)

- c) le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes pour les requérants qui emploient du personnel.

Article 22, alinéa 3 (nouveau)

³ Lorsque le requérant emploie du personnel, la demande de subvention doit être également être accompagnée d'une déclaration confirmant le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes ainsi que, le cas échéant, d'un des documents suivants :

- a) une analyse vérifiée de l'égalité des salaires effectuée en application des articles 13a et suivants de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes²⁾ ou 5d de la loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes³⁾;
- b) une attestation démontrant que l'égalité salariale est respectée au sens de l'article 5f de la loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes³⁾.

Article 25a (nouveau)

Contrôle du respect de l'égalité salariale
a) Avant l'octroi de la subvention

Art. 25a ¹ Avant l'octroi de la subvention et en l'absence d'une dispense de contrôle au sens de l'article 25c, l'autorité compétente transmet la déclaration confirmant le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes au Service de l'économie et de l'emploi.

² Si le requérant emploie au moins 20 travailleurs, les apprentis n'étant pas comptabilisés dans cet effectif, et si la subvention dépasse 20'000 francs, le Service de l'économie et de l'emploi contrôle que le requérant respecte l'égalité salariale au moyen d'un outil standard mis à disposition par la Confédération.

³ Le Service de l'économie et de l'emploi transmet un rapport faisant part de ses constatations à l'autorité compétente dans un délai de 30 jours. En présence d'une convention collective de travail, le rapport est également transmis à la commission paritaire concernée.

Article 25b (nouveau)

b) Après l'octroi de la subvention

Art. 25b ¹ Sur demande de l'autorité compétente, le Service de l'économie et de l'emploi effectue des contrôles du respect de l'égalité salariale après l'octroi de la subvention.

² Lorsque le bénéficiaire de la subvention emploie moins de 20 travailleurs, les apprentis n'étant pas comptabilisés dans cet effectif, ou et que la subvention ne dépasse pas 20'000 francs, le Service de l'économie et de l'emploi vérifie, sur demande de l'autorité compétente après l'octroi de la subvention, que le bénéficiaire de la subvention respecte l'égalité salariale entre femmes et hommes conformément à l'engagement pris dans sa déclaration jointe à la demande de subvention.

Article 25c (nouveau)

c) Dispense de contrôle

Art. 25c Est dispensé d'un contrôle du Service de l'économie et de l'emploi, le requérant qui :

- a) a fait l'objet d'une analyse vérifiée de l'égalité des salaires démontrant qu'il satisfait aux exigences, pour autant que cette analyse ne remonte pas à plus de quatre ans;

- b) a fait l'objet d'un contrôle du Service de l'économie et de l'emploi démontrant qu'il respecte l'égalité salariale, pour autant que ce contrôle ne remonte pas à plus de quatre ans;
- c) produit une attestation du Service de l'économie et de l'emploi, au sens de l'article 5f de la loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes³⁾, démontrant que l'égalité salariale est respectée, pour autant que cette attestation ne remonte pas à plus de quatre ans.

Article 25d (nouveau)

Non-respect de
l'égalité salariale

Art. 25d ¹ Lorsque le rapport du Service de l'économie et de l'emploi dresse le constat que l'égalité salariale entre femmes et hommes n'est pas respectée, l'autorité compétente fixe au requérant un délai pour corriger la situation.

² Si la situation n'est pas corrigée dans le délai imparti, l'autorité compétente refuse d'octroyer la subvention.

³ Les articles 39 et suivants sont applicables dans les cas où la subvention a déjà été versée en tout ou partie.

Article 25e (nouveau)

Emoluments

Art. 25e Les contrôles du Service de l'économie et de l'emploi sont sujets à émoluments déterminés conformément au décret fixant les émoluments de l'administration cantonale⁴⁾. Les émoluments sont facturés au requérant ou au bénéficiaire de la subvention.

II.

¹ La présente modification est soumise au référendum facultatif.

² Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur de la présente modification.

Delémont, le

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

La présidente :

Le secrétaire :

Katia Lehmann

Jean-Baptiste Maître

¹) RSJU 621

²) RS 151.1

³) RSJU 151.1

⁴) RSJU 176.21