

Loi portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LiLEg)¹¹⁾

du 17 mai 2000

Le Parlement de la République et Canton du Jura,

vu la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes¹⁾,

vu l'article 44 de la Constitution cantonale²⁾,

arrête :

SECTION 1 : Dispositions générales

Buts

Article premier¹²⁾ La présente loi vise à 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.

Terminologie

Art. 1a¹³⁾ Les termes utilisés dans la présente loi pour désigner des personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes.

SECTION 2 : Personne déléguée à l'égalité⁸⁾

Principe

Art. 2⁸⁾ ¹ L'Etat crée un poste de délégué à l'égalité entre femmes et hommes (ci-après : "la personne déléguée à l'égalité").

² La personne déléguée à l'égalité assume le rôle défini à l'article 44 de la Constitution cantonale.

Mission générale
et tâches

Art. 3⁸⁾ ¹ La personne déléguée à l'égalité encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et s'emploie à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte.

² A cet effet, elle assume notamment les tâches suivantes :

- a) conseiller les autorités et les particuliers, notamment les personnes victimes de discrimination, en matière d'égalité entre femmes et hommes;
- b) participer à l'élaboration des actes législatifs du Canton et, au besoin, des communes, en veillant à éliminer toutes les formes de discrimination dans la législation;
- c) informer le public, dispenser, voire organiser des actions de formation et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation;
- d) procéder, au besoin, à des études et émettre des recommandations à l'intention des autorités et des particuliers;
- e) réunir et maintenir une documentation spécifique aux questions d'égalité;
- f) participer, le cas échéant, à des projets d'intérêt cantonal, interjurassien, intercantonal, national ou international.

Attributions et
compétences

Art. 4⁸⁾ Afin d'assumer sa mission et ses tâches, la personne déléguée à l'égalité est dotée des attributions et compétences suivantes :

- a) émettre des propositions visant à réaliser le principe de l'égalité à l'attention du Gouvernement et des départements;
- b) collaborer avec les unités administratives qui traitent des sujets relatifs à l'égalité entre femmes et hommes;
- c) participer à l'élaboration des projets touchant aux problèmes d'égalité;
- d) mener les enquêtes et les recherches nécessaires à l'accomplissement de ses tâches;
- e) soutenir les activités d'associations qui œuvrent en faveur du principe de l'égalité;
- f) encourager une représentation équilibrée des femmes et des hommes en politique;
- g) préavisier les objets portés à l'ordre du jour du Gouvernement et du Parlement liés aux problèmes de l'égalité.

Rattachement

Art. 5⁸⁾ ¹ Le rattachement de la personne déléguée à l'égalité est réglé par le décret d'organisation du Gouvernement et de l'administration cantonale³⁾.

² Une collaboration intercantonale est réservée.

SECTION 2^{BIS} : Quotas dans les commissions et groupes de travail⁹⁾

Principe

Art. 5a⁹⁾ ¹ Les membres des commissions et des groupes de travail de l'administration cantonale sont choisis de manière à ce que l'égalité entre les sexes soit respectée.

² La part de femmes et d'hommes dans chacun de ces organes doit, en principe, être de 40 % au moins et de 60 % au plus.

Exceptions

³ Sont réservés les cas dans lesquels il n'est pas possible de respecter les quotas prévus par l'alinéa 2 pour l'une des raisons suivantes :

- a) une disposition légale ou l'arrêté instituant la commission ou le groupe de travail attribue la qualité de membre d'un de ces organes à une personne occupant une fonction déterminée au sein de l'administration cantonale, d'une commune, d'un groupement de communes ou d'une institution paraétatique;
- b) la qualité de membre d'une commission ou d'un groupe de travail doit être attribuée à des personnes qui disposent de compétences techniques et/ou professionnelles spécifiques nécessaires à l'accomplissement du mandat de l'organe concerné.

Délais

⁴ La mise en œuvre des règles contenues dans le présent article ne doit pas empêcher ni retarder la nomination des commissions et des groupes de travail de l'administration cantonale.

Rapport

Art. 5b⁹⁾ Une fois par législature, le Gouvernement adresse un rapport au Parlement précisant pour chaque commission et groupe de travail la part de femmes et d'hommes ainsi que, le cas échéant, les raisons pour lesquelles les quotas prévus à l'article 5a, alinéa 2, n'ont pas pu être respectés.

SECTION 2^{TER} : Egalité salariale¹³⁾

Non- respect de l'égalité entre femmes et hommes

Art. 5c¹³⁾ 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.

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

Art. 5d¹³⁾ 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 hommes¹⁾ sont applicables.

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

Art. 5e¹³⁾ 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.

Employeurs qui occupent un effectif de moins de 50 travailleurs

Art. 5f¹³⁾ 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 Ils peuvent faire vérifier l'analyse, conformément aux articles 13a et suivants de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes¹⁾.

³ Le rapport de vérification de l'analyse de l'égalité salariale peut être produit par l'employeur dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ou d'une demande d'octroi de subventions.

⁴ La durée de validité de la vérification de l'analyse de l'égalité salariale est de six ans.

SECTION 3 : Commission de l'égalité entre femmes et hommes

Constitution, composition

Art. 6 ¹ Il est constitué une commission permanente de l'égalité (dénommée ci-après : "commission").

² Elle compte douze membres au maximum.

³ ...¹⁰⁾

⁴ La présidence est assumée par la personne déléguée à l'égalité, qui en est membre d'office.⁸⁾

Nomination, durée du mandat

Art. 7 ¹ Le Gouvernement nomme les membres de la commission.

² La durée du mandat correspond à la législature. Le mandat est renouvelable une fois.⁷⁾

Rôle **Art. 8** ¹ La commission conseille et soutient la personne déléguée à l'égalité dans ses activités.⁸⁾

² Elle peut donner son avis sur la définition des objectifs à atteindre par la personne déléguée à l'égalité; elle participe à la réalisation des objectifs par le biais de groupes de travail qu'elle constitue en son sein.⁸⁾

³ Elle préavise toutes les questions qui lui sont soumises et peut s'exprimer sur d'autres sujets concernant sa mission.

Règlement **Art. 9** ¹ Pour le surplus, l'organisation et le fonctionnement de la commission sont fixés par un règlement soumis à l'approbation du Gouvernement.

² Le règlement en précise notamment :

- a) la composition et la représentation;
- b) les tâches;
- c) l'organisation interne;
- d) les modalités de fonctionnement, y compris le secrétariat.

SECTION 4 : Dispositions finales et transitoires¹²⁾

Modification du droit en vigueur **Art. 10** Le Code de procédure administrative⁴⁾ est modifié comme il suit :

Article 138, alinéas 2 et 3

...⁵⁾

Article 153, alinéa 2

...⁵⁾

Article 163, lettre c

...⁵⁾

Obligation d'analyse **Art. 10a¹³⁾** 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.

Référendum

Art. 11 La présente loi est soumise au référendum facultatif.

Entrée en
vigueur

Art. 12 Le Gouvernement fixe l'entrée en vigueur⁶⁾ de la présente loi.

Delémont, le 17 mai 2000

AU NOM DU PARLEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

La présidente : Elisabeth Baume-Schneider
Le vice-chancelier : Jean-Claude Montavon

- 1) [RS 151.1](#)
- 2) [RSJU 101](#)
- 3) [RSJU 172.111](#)
- 4) [RSJU 175.1](#)
- 5) Texte inséré dans ledit Code
- 6) 1^{er} septembre 2000
- 7) Nouvelle teneur selon le ch. I de la loi du 1^{er} septembre 2010 modifiant les actes législatifs liés à la prolongation de la législature, en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2010
- 8) Nouvelle teneur selon le ch. III de la loi du 17 décembre 2014 portant modification des actes législatifs liés à la création de postes de délégués dans l'administration cantonale, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016
- 9) Introduit(e) par le ch. I de la loi du 29 septembre 2021, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022
- 10) Abrogé par le ch. I de la loi du 29 septembre 2021, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2022
- 11) Nouvelle teneur du titre selon le ch. I de la loi du 31 août 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023
- 12) Nouvelle teneur selon le ch. I de la loi du 31 août 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023
- 13) Introduit(e) par le ch. I de la loi du 31 août 2022, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2023