Tribunale federale
Tribunal federal

{T 0/2}
2A.730/2006 /svc

Arrêt du 3 septembre 2007
IIe Cour de droit public

Composition
MM. et Mme les Juges Merkli, Président,
Hungerbühler, Wurzburger, Yersin et Karlen.
Greffier: M. Dubey.

Parties
X._____,
recourante, représentée par Me Antonella Cereghetti Zwahlen, avocate,

contre

Etat de Vaud, agissant par le Service du personnel, affaires générales et juridiques, rue Caroline 4, 1014 Lausanne,
Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale, Palais de justice de Monbenon,
1014 Lausanne,
Chambre des recours du Tribunal cantonal
du canton de Vaud, Palais de justice de l'Hermitage, route du Signal 8, 1014 Lausanne.

Objet
Egalité entre femmes et hommes dans la
fonction publique, classification de fonction,

recours de droit administratif contre la décision de la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud du 10 août 2006.

Faits :
A.
X._____, née en 1953, est titulaire depuis 1970 d'un certificat d'études secondaires ainsi que, depuis 1980, d'un diplôme de secrétaire de l'Ecole Lémania et d'un certificat fédéral de capacité d'employée de commerce. Jusqu'en 1982, elle a travaillé en qualité de secrétaire dans des entreprises privées, puis jusqu'en 1989, auprès de l'administration communale de la Ville de A._____. Dès le 1er décembre 1989, elle a été engagée par l'Etat de Vaud comme secrétaire au sein de l'Université de Lausanne. Elle a travaillé pour des professeurs puis pour le Doyen de la Faculté des lettres de l'Université de Lausanne. Le 1er février 1999, elle a été nommée "première secrétaire A" (classes 18-20), chargée des tâches administratives du Décanat de la Faculté de théologie de l'Université de Lausanne. Directement subordonnée au Doyen de la Faculté, elle dirige elle-même une employée d'administration occupée à 70%. Le 30 janvier 2003, l'intéressée a signé un nouveau contrat de travail pour le même poste et la même fonction, adapté toutefois à la nouvelle loi sur le personnel de l'Etat de Vaud; son salaire annuel brut a été fixé à 88'398 fr.
Durant l'automne 2002, le Décanat de la Faculté de théologie a demandé à la Direction de l'Université de revaloriser le poste occupé par X._____ et d'en faire, au vu du cahier des charges révisé, un poste d' "adjoint administratif" (classes 23-26). Le 22 avril 2003, cette demande a été transmise au Service du personnel de l'Etat de Vaud, munie d'un préavis négatif du Bureau de gestion du personnel de l'Université, qui acceptait cependant d'en faire un poste d' "assistant de direction" (classes 19-22). Par décision du 13 mai 2003, le Département de la formation et de la jeunesse a modifié l'organisation du Décanat de théologie. Il a ainsi décidé que

le responsable administratif du Décanat de théologie occupait la fonction d' "assistant de direction" au lieu de "premier secrétaire A". Le 22 mai 2003, cette décision a été notifiée au Doyen de la Faculté de théologie, qui l'a communiquée à l'intéressée.
Le 5 juin 2003, X._____ a contesté la nouvelle classification du poste de responsable administratif de la Faculté de théologie. Elle estimait que celle-ci devait correspondre au moins à celle d'"adjoint administratif" (classes 23 à 26) et dénonçait une inégalité de traitement par rapport aux personnes occupant un poste semblable au sien dans les autres facultés de l'Université. Le 9 octobre 2003, le Service du personnel de l'Etat de Vaud a confirmé à l'intéressée la décision de réorganisation du Décanat de la Faculté de théologie en précisant que la taille réduite de la Faculté de théologie ne justifiait pas un poste d'adjoint administratif.
B.
Par courrier adressé le 18 décembre 2003 au Département de la formation et de la jeunesse, X._____ a contesté la classification du poste qu'elle occupait. Son courrier a été transmis au Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale comme objet de sa compétence. Le 1er mars 2005, se fondant sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (loi sur l'égalité; LEg; RS 151.1), elle a conclu principalement à ce que l'Etat de Vaud soit condamné à lui payer la somme de 60'515 fr. 30 avec intérêts à 5% dès le 1er septembre 2001 et que lui soit reconnu le droit à une rémunération annuelle de 104'430 fr. 25 pour l'année 2005 ainsi qu'une rémunération mensuelle brute de 8'702 fr. 52 dès le 1er mars 2005 et, subsidiairement, à ce que l'Etat de Vaud soit condamné à lui payer la somme de 31'357 fr. 65, la rémunération pour l'année 2005 demeurant inchangée par rapport aux conclusions principales. A l'appui de ses conclusions, elle a fait valoir que tous les responsables administratifs des autres facultés de l'Université de Lausanne avaient un rang d'adjoint de faculté (pour les Facultés des géosciences et de l'environnement ou de droit), d'adjoint B (pour les Facultés des lettres ou des sciences sociales et
politiques) ou d'adjoint A (pour la Faculté de biologie et médecine) et que son travail était pour l'essentiel identique à celui des autres responsables administratifs, de sorte qu'elle subissait une discrimination fondée sur le sexe.
Par jugement du 13 avril 2006, le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale a rejeté la demande de l'intéressée. A l'appui de son jugement, il a considéré que l'intéressée avait rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination en raison du sexe, de sorte qu'il revenait à l'Etat de Vaud de prouver que la différence de traitement n'était pas discriminatoire. Ce dernier avait en revanche démontré, pièces et chiffres à l'appui, qu'il existait des différences importantes entre chacune des sept facultés de l'Université de Lausanne quant au budget et quant au nombre d'étudiants, de professeurs, d'assistants et de personnes directement subordonnées au responsable de la gestion administrative. Il était ainsi établi que le niveau de fonction variait de manière cohérente avec la taille de la faculté, ce qui ne pouvait être reproché à l'Etat, qui avait par ailleurs accordé à deux femmes responsables de la gestion administrative d'autres facultés la fonction d'adjoint de faculté.
C.
Par arrêt du 10 août 2006, le Tribunal cantonal a rejeté le recours déposé par X._____ contre le jugement rendu le 13 avril 2006 par le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale. Il a jugé que le poste de responsable administratif au sein de la Faculté de théologie occupé par l'intéressée était inférieur à celui des autres facultés, où la fonction était colloquée comme poste d'adjoint administratif, comme d'adjoint de faculté ou d'adjoint A, B ou C. Mais, comme les postes de responsables administratifs étaient occupés indifféremment par des femmes et des hommes, un doute subsistait sur la vraisemblance d'une discrimination. Laissant la question ouverte, il a jugé que l'Etat avait démontré que la différence de classification entre l'intéressée et les autres responsables de la gestion administrative n'était pas liée au sexe, mais résultait d'une évaluation objective des responsabilités liées au poste. Le niveau de fonction du responsable de la gestion administrative de chacune des sept facultés variait de manière cohérente avec la taille des facultés. La Faculté de théologie avait en effet une taille très sensiblement inférieure à toutes les autres facultés. L'intéressée n'avait sous ses ordres qu'une seule personne à
temps partiel, alors que les autres responsables administratifs dirigeaient des équipes de trois à treize personnes. Le budget représentait un quart voire 1/25 de celui des autres facultés. Le nombre des professeurs y était aussi très sensiblement inférieur. Contrairement à ce que l'intéressée exigeait, il n'était pas nécessaire de mener une étude détaillée, puisqu'il existait une différence de taille évidente entre la Faculté de théologie et les autres facultés.
D.

Agissant par la voie du recours de droit administratif pour violation de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité, X._____ demande au Tribunal fédéral, sous suite de dépens, d'annuler l'arrêt rendu le 1er novembre 2006 par le Tribunal cantonal et de renvoyer la cause au Tribunal cantonal pour qu'il ordonne la promotion demandée et qu'il établisse l'arriéré salarial du 1er janvier 1999 à ce jour.
Le Tribunal cantonal et le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale se réfèrent à leurs arrêts. Le Service du personnel du canton de Vaud conclut au rejet du recours. Le Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes propose d'admettre le recours.

Le Tribunal fédéral considère en droit:
1.
1.1 L'arrêt attaqué a été rendu avant l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2007, de la nouvelle loi sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110). Le présent recours doit dès lors être examiné au regard des dispositions de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 (OJ; art. 132 al. 1 LTF).
1.2 Selon l'art. 97 OJ en relation avec l'art. 5 PA, la voie du recours de droit administratif est ouverte contre les décisions fondées sur le droit public fédéral - ou qui auraient dû l'être -, à condition qu'elles émanent des autorités énumérées à l'art. 98 OJ et pour autant qu'aucune des exceptions prévues aux art. 99 à 102 OJ ou dans la législation spéciale ne soit réalisée (ATF 128 I 46 consid. 1b/aa p. 49). En particulier, l'art. 13 Leg prévoit que, dans les rapports de travail de droit public, les voies de droit sont régies par les dispositions générales sur la procédure fédérale. Dès lors, le recours de droit administratif est recevable à l'encontre de l'arrêt attaqué, dans la mesure où il porte sur le grief d'inégalité à raison du sexe (ATF 124 II 409 consid. 1d p. 413 ss).
2.
Conformément à l'art. 104 lettre a OJ, le recours de droit administratif peut être formé pour violation du droit fédéral, y compris l'excès et l'abus du pouvoir d'appréciation. Le Tribunal fédéral revoit d'office l'application du droit fédéral qui englobe notamment les droits constitutionnels du citoyen (ATF 129 II 183 consid. 3.4 p. 188), sans être lié par les motifs invoqués par les parties (art. 114 al. 1 in fine OJ). En revanche, lorsque le recours est dirigé, comme en l'espèce, contre la décision d'une autorité judiciaire, le Tribunal fédéral est lié par les faits constatés dans cette décision, sauf s'ils sont manifestement inexacts ou incomplets ou s'ils ont été établis au mépris de règles essentielles de procédure (art. 105 al. 2 OJ). Enfin, le Tribunal fédéral ne peut pas revoir l'opportunité de l'arrêt attaqué, le droit fédéral ne prévoyant pas un tel examen en la matière (art. 104 lettre c ch. 3 OJ).
3.
La recourante se plaint de plusieurs constatations inexactes et incomplètes des faits pertinents par le Tribunal cantonal (cf. mémoire de recours, lettre B).
3.1 Elle soutient que le Tribunal cantonal aurait omis de prendre en considération le fait que les autres facultés avaient une structure administrative nettement plus étoffée, ce qui aurait été de nature à alléger les tâches d'un responsable administratif confronté à une plus grande faculté. Ce reproche n'est pas fondé. En relevant dans son arrêt que ¨ les autres responsables administratifs dirigeaient des équipes de trois à treize personnes ¨ (arrêt attaqué, p. 7), le Tribunal cantonal démontre qu'il a tenu compte de la structure propre à chaque faculté. Par conséquent, ce que la recourante conteste sur ce point, ce n'est pas la constatation inexacte des faits mais bien leur appréciation par le Tribunal cantonal (cf. consid. 5 et 6 ci-dessous). Elle soulève également une question d'appréciation juridique des faits lorsqu'elle s'étonne que la taille des facultés soit un motif de classification de la fonction de responsable administratif, alors qu'elle ne serait pas prise en considération au niveau du corps professoral.
3.2 La recourante se plaint que les décisions d'organisation produites par l'Etat de Vaud ne soient pas toutes structurées de la même manière et soient modifiées au gré de l'évolution des facultés et des demandes de promotions. Elle n'indique toutefois pas quelles inexactitudes le Tribunal cantonal aurait commises sur la base de ces pièces en constatant que les postes de responsable administratif sont occupés "indifféremment" par des femmes et des hommes. Cette constatation repose sur un "tableau synoptique des données de comparaison entre les différentes facultés" (pièce n°257A) produit par l'Etat de Vaud. La recourante s'y réfère également sans en critiquer le contenu. Ce tableau a en substance la teneur suivante:
Facultés
Fonct. max.
1999

Fonct. max.
2003
Nbre total de pers.
subord.
Nbre d' ETP directe-ment
subord.
Nbre
d'ét.
Budget
Fr.
F/H
Théologie
1er secrétaire A
Assistant de dir.
1
0.70
120
3'865'725
F
Droit
Adjoint de faculté
Adjoint de faculté
3
11.55
1253
11'751'823
M
Lettres
Adjoint B
Adjoint B
11
12.25
2308
26'373'735
F
SSP
Adjoint de faculté
Adjoint B
13
8.50
1605
20'072'150
F
HEC
Adjoint de faculté
Adjoint de faculté
8
6.00
1467
19'846'300
M
Géosciences et env.
Créée en 2003

Adjoint de faculté
4
3.50
368
12’888’463
M
Biologie et médecine
Créée en 2003
Adjoint A
7
5.30
2085
74’229’732
M

Il en ressort que, sur les sept postes de responsable administratif des sept facultés de l’Université de Lausanne, quatre sont occupés par des hommes et trois le sont par des femmes. Dans ces conditions, quoi qu’en pense la recourante, la constatation du Tribunal cantonal sur ce point n’est pas manifestement inexacte.

3.3 La recourante reproche encore au Tribunal cantonal d’avoir retenu à tort que ”la Faculté des géosciences et de l’environnement ne comprend qu’un seul adjoint attaché au décanat, l’adjoint D étant rattaché au secrétariat académique”. Se référant à la décision d’organisation de cette faculté et à l’annuaire téléphonique, elle soutient que le secrétariat n’est pas une entité indépendante, mais fait partie intégrante du Décanat. Il y aurait par conséquent un adjoint de faculté et un adjoint D (masculin) au sein de la faculté des géosciences et de l’environnement. La recourante a raison. Elle n’expose toutefois pas en quoi cette précision a une incidence sur la décision attaquée dont il convient d’examiner son bien-fondé.

4.

4.1 Aux termes de l’art. 8 al. 3 Cst., l’homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. D’après l’art. 3 al. 1 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s’agissant de femmes, leur grossesse. L’interdiction de toute discrimination s’applique notamment à l’embauche, à l’attribution des tâches, à l’aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 Leg).

Une discrimination est dite directe lorsqu’elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s’appliquer qu’à l’un des deux sexes et qu’elle n’est pas justifiée objectivement. La discrimination est en revanche qualifiée d’indirecte lorsque le critère utilisé pourrait s’appliquer à l’un ou l’autre sexe, mais qu’il a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d’un sexe par rapport à l’autre, sans être justifié objectivement (cf. le message du Conseil fédéral du 24 février 1993 concernant la loi sur l’égalité [ci-après: le Message], in FF 1993 I 1163 ss, spéc. p. 1210; voir aussi l’ATF 124 II 409 consid. 7 p. 424/425). Il y a discrimination en matière de rémunération lorsqu’il existe, au détriment d’une profession identifiée comme typiquement liée à un sexe, des différences de salaire qui ne sont pas fondées objectivement sur le travail lui-même. Les différences de salaire qui reposent sur des circonstances spécifiquement liées au sexe sont interdites (ATF 124 II 409 consid. 8a p. 425).

Selon la jurisprudence, une discrimination, directe ou indirecte, en matière de rémunération peut résulter non seulement de la comparaison de la rémunération concrète d’une personne précise par rapport à celle d’autres personnes du sexe opposé mais aussi de la classification générale de fonctions déterminées. Dans l’aménagement d’un système de rémunération de la fonction publique, les autorités cantonales disposent toutefois d’un large pouvoir d’appréciation, que la loi sur l’égalité ne restreint en principe pas: celle-ci n’impose ni une méthode déterminée d’évaluation des places de travail ni l’application d’une échelle; elle prohibe uniquement le choix de critères qui ont un effet discriminatoire direct ou indirect (ATF 124 II 409 consid. 9b p. 427, 123 II 1 consid. 6b p. 8). Dans la règle, ne sont pas discriminatoires les différences qui reposent sur des critères objectifs tels que la formation, l’âge, l’ancienneté, les qualifications, l’expérience, le cahier des charges ou les prestations (ATF 124 II 409 consid. 9c p. 428).

4.2 D’après l’art. 6 LEg, l’existence d’une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s’en prévaut la rende vraisemblable; la présente disposition s’applique à l’attribution des tâches, à l’aménagement

des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.
Cette disposition représente un assouplissement par rapport au principe général de l'art. 8 CC selon lequel il incombe à la partie qui déduit un droit de certains faits d'apporter la preuve de ces faits. Elle a pour effet de mettre le fardeau de la preuve qu'il n'y a pas de discrimination à la charge de l'employeur, de façon à ce que, dans son intérêt, ce dernier informe le juge avec la plus grande diligence et lui fournisse toutes pièces utiles. La règle spéciale de l'art. 6 LEg trouve sa justification dans la nécessité de corriger l'inégalité de fait résultant de la concentration des moyens de preuve en mains de l'employeur. Toutefois, pour éviter que des actions ne soient introduites à la légère, avant que le fardeau de la preuve ne soit mis à la charge de l'employeur, la prétendue victime doit apporter quelques indices qui rendent vraisemblable l'existence d'une discrimination. A cet égard, le juge n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments du travailleur; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués lui paraissent vraisemblables, sans pour autant exclure qu'il puisse en aller différemment. Lorsqu'une discrimination a été rendue vraisemblable, le fardeau de la preuve incombe
à l'employeur. Celui-ci obtiendra gain de cause s'il parvient à établir, preuves à l'appui, que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs (cf. le Message, in FF 1993 I p. 1215 s.; voir aussi Sabine Steiger-Sackmann, in: Commentaire de la loi sur l'égalité, éd. par Margrith Bigler-Eggenberger et Claudia Kaufmann, Lausanne 2000, n. 28 p. 171 et n. 42-64 p. 175-180 ad art. 6; Luzius Mader, Das Gleichstellungsgesetz - Entstehung, Ziele und Instrumente, in: Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann, éd. par Yvo Schwander et René Schaffhauser, St-Gall 1996, p. 9 ss, spéc. p. 31-34).
Selon la jurisprudence, la vraisemblance doit porter sur les conditions effectives de la discrimination, surtout en ce qui concerne la spécification des sexes et le fait que l'échelle des traitements repose sans raison objective sur des critères liés au sexe (ATF 125 III 368 consid. 4 p. 372 s.). La preuve de la vraisemblance incombe à la partie qui entend faire valoir un droit (ATF 127 III 207 consid. 7 p. 218). Le fait qu'une employée exerçant une profession typiquement féminine gagne moins que dans une autre profession (neutre du point de vue du sexe ou masculine) ne rend pas encore vraisemblable une discrimination (ATF 125 II 541 consid. 6a p. 550). En effet, la question de l'existence d'une discrimination ne peut être tranchée que si la fonction concernée est examinée par rapport à l'ensemble du système salarial (ATF 125 II 385 consid. 5e p. 392). En revanche, lorsque des travailleurs de sexe opposé ont une position semblable avec des cahiers des charges comparables, il est présumé, s'il y a une différence de rémunération entre eux, que celle-ci est de nature sexiste (ATF 127 III 207 consid. 3b p. 213). Si la discrimination est rendue vraisemblable, le fardeau de la preuve est renversé: l'employeur doit prouver que la
différence de traitement n'est pas discriminatoire (ATF 127 III 207 consid. 3b p. 213). Il ne s'agit pas d'établir si une classification de traitement basse est, ou non, appropriée, mais si elle est discriminatoire (ATF 125 II 541 consid. 6e p. 552). L'existence ou l'absence de discrimination, qui dépend de questions de fait et de droit, ne peut pas être prouvée de façon absolue. Il faut déduire de l'art. 6 LEg - pour autant qu'une discrimination ait été rendue vraisemblable - que l'employeur doit prouver, d'une part, les faits sur lesquels il fonde sa politique salariale et, d'autre part, les motifs justifiant les différences critiquées comme discriminatoires (ATF 125 II 541 consid. 6c p. 551; 125 III 368 consid. 4 p. 373; arrêt 2A.200/2001 du 18 juin 2002, consid. 3.5).
5.
5.1 Dans son arrêt, le Tribunal cantonal a constaté que le niveau de fonction de responsable administratif dans la Faculté de théologie où travaillait la recourante était effectivement inférieur à celui des autres facultés, mais que les postes de responsables administratifs étaient occupés indifféremment par des femmes - engagées comme adjointes de faculté dans les Facultés des lettres et sciences sociales et politiques - et par des hommes. Bien que ce fait constituât, selon lui, un indice important d'absence de discrimination de nature sexiste, il a laissé ouverte la question de savoir si la recourante avait rendu vraisemblable l'existence d'une discrimination et jugé qu'il appartenait au canton de Vaud d'établir que le principe d'égalité était respecté, ce que ce dernier avait au demeurant réussi à démontrer.
5.2 La recourante se plaint d'une discrimination indirecte dans la classification de son poste. Elle reproche au Tribunal cantonal de n'avoir pas admis la vraisemblance de la discrimination qu'elle alléguait, quand bien même elle aurait démontré que son cahier des charges ainsi que les tâches qui lui étaient effectivement attribuées - qu'elle avait dûment énumérées - étaient les mêmes que celles des autres responsables administratifs. Sa rémunération étant inférieure à celle de responsables administratifs de sexe opposé, il fallait présumer avec

la jurisprudence que cette différence était de nature sexiste.
5.3 S'agissant de la vraisemblance d'une discrimination à raison du sexe, la jurisprudence distingue selon qu'elle intervient dans la classification générale de diverses fonctions au sein d'une échelle de traitement ou qu'elle intervient dans la fixation de la rémunération d'une personne déterminée comparée avec celle d'autres personnes du sexe opposé. Seule est litigieuse ici la classification du poste de la recourante. Elle-même ne prétend pas avoir été traitée différemment et moins bien que ne le prévoyait sa fonction.
En demandant, durant l'année 2002, à la Direction de l'Université puis au Département de modifier la classification générale de la fonction du responsable administratif de la Faculté de théologie au sein de l'échelle de traitement (passage de "1er secrétaire A" à "adjoint administratif"), le Décanat de la Faculté de théologie a demandé la réévaluation du poste, indépendamment de la personne qui l'occupe, sous l'angle du cahier des charges qui s'y rattache. A cette occasion, le Département a admis, en raison du cahier des charges révisé, de revaloriser le poste de responsable administratif de la Faculté de théologie en un poste d'assistant de direction et non pas d'adjoint administratif, jugé trop élevé, ce qui n'a pas satisfait la recourante. Pour rendre vraisemblable une discrimination indirecte à raison du sexe affectant la décision de classification, en quelque sorte dépersonnalisée, du Département et éventuellement obtenir la classification d'adjoint administratif souhaitée, la recourante devait montrer que les postes de responsable administratif occupés par des femmes recevaient une classification inférieure aux autres postes de responsable administratif des services de l'Etat de Vaud, ce qu'elle n'a pas tenté de rendre
vraisemblable.
Par ailleurs, il est vrai que la fonction d'assistant de direction (classes 19-22) est moins bien rémunérée que celles d'adjoint de faculté (classes 24-28), d'adjoint B (classes 27-30) ou d'adjoint A (classes 29-32), qu'occupent ces autres responsables administratifs. Force est toutefois de constater que les postes de responsable administratif des sept facultés de l'Université de Lausanne sont occupés par quatre hommes et trois femmes, dont l'une est la recourante. Les postes occupés par les autres femmes ont reçu la classification d'adjoint B. Dans ces conditions, il est peu vraisemblable que la classification du poste occupé par le recourante ait été guidée, de manière discriminatoire, par des considérations liées au sexe féminin de la recourante. Par conséquent, on ne saurait faire grief au Tribunal cantonal d'avoir douté de la vraisemblance d'une discrimination, ce qui n'a d'ailleurs eu aucune conséquence pour la recourante, du moment qu'il a admis de facto le renversement du fardeau de la preuve prévu par l'art. 6 LEg et examiné sur le fond les motifs pour lesquels l'Etat de Vaud considérait que la classification d'assistant de direction était justifiée.
Il reste à examiner si les explications données par l'Etat de Vaud justifient objectivement la différence de classement du poste de la recourante.
6.
Sur le fond, le Tribunal cantonal a jugé que la taille d'un service influençait la nature du travail et le niveau de responsabilité et qu'il s'agissait de motifs objectifs justifiant une différence de classement.
La recourante ne conteste pas que la Faculté de théologie est de plus petite taille que les autres facultés de l'Université de Lausanne. Elle soutient en revanche que l'Etat de Vaud n'aurait pas démontré l'impact réel de la taille des facultés sur le cahier des charges des responsables administratifs. La jurisprudence ne retiendrait en outre pas la taille du service à gérer comme facteur objectif permettant de justifier une inégalité salariale.

Les objections de la recourante sont mal fondées. Parmi les facteurs justifiant une différence salariale, la jurisprudence retient, dans une liste non exhaustive, notamment le cahier des charges et les tâches effectivement confiées; ces deux éléments ont pour but de définir l'importance qualitative et quantitative d'un poste et par conséquent le degré de formation, de qualification et d'expérience attendu de celui qui l'occupe. Sous cet angle, même si la recourante refuse de l'admettre, il résulte de l'expérience de la vie que la complexité des tâches de gestion et d'administration d'une faculté universitaire - comme de toute entreprise - augmente avec sa taille, de sorte que la taille de la faculté constitue bien un facteur pouvant justifier une différence salariale. L'Etat de Vaud a concrètement établi que la recourante n'avait qu'une seule personne sous ses ordres et que le nombre d'étudiants, d'assistants et de professeurs ainsi que le budget étaient largement inférieurs à ceux des autres facultés. Aussi les qualités de chef, qui délègue, surveille, contrôle et organise, et les risques encourus sont-ils moins élevés dans le poste de la recourante que dans les postes des responsables administratifs des autres facultés, de sorte
qu'une classification du poste de responsable administratif de la Faculté de théologie inférieure à celle des au-

tres facultés s'explique objectivement. Que le cahier des charges de la recourante soit rédigé dans des termes analogues à ceux de ses collègues et que les tâches qui lui sont confiées portent les mêmes dénominations n'empêchent pas qu'elles soient influencées de manière déterminante par la taille de la faculté.

Par conséquent en confirmant que la classification du poste de la recourante ne représentait pas une discrimination indirecte fondée sur le sexe, le Tribunal cantonal n'a pas violé la loi fédérale sur l'égalité.

7.
Les considérants qui précèdent conduisent au rejet du recours.

La procédure est gratuite (art. 13 al. 5 LEg). Succombant, la recourante n'a pas droit à des dépens (art. 159 al. 1 OJ).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce:
1.
Le recours est rejeté.
2.
Il n'est pas perçu de frais de justice.
3.
Le présent arrêt est communiqué en copie à la mandataire de recourante, à l'Etat de Vaud, au Tribunal de Prud'hommes de l'Administration cantonale et à la Chambre des recours du Tribunal cantonal du canton de Vaud ainsi qu'au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.
Lausanne, le 3 septembre 2007
Au nom de la IIe Cour de droit public
du Tribunal fédéral suisse
Le président: Le greffier: