



TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE

Palais de Justice de Montbenon  
1014 Lausanne

**JUGEMENT**

rendu par le

**TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE**

le

dans la cause

c/ ETAT DE VAUD

Conflit de travail

**MOTIVATION**

\*\*\*

**Audience :**

**Président : Thierry Thonney, v.-p.**

**Assesseurs : M. F. Delaquis et Mme I. Agoston**

**Greffier : M. P. Boss, a.h.**

Délibérant immédiatement, au complet et à huis clos, le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale retient ce qui suit:

### EN FAIT

1.- La demanderesse \_\_\_\_\_, née le \_\_\_\_\_, a tout d'abord suivi un apprentissage de \_\_\_\_\_ auprès du \_\_\_\_\_ couronné par un certificat fédéral de capacité en 1978. Elle a ensuite obtenu en 1980 un brevet de capacité pour l'enseignement \_\_\_\_\_ délivré par le Canton de \_\_\_\_\_. Ce brevet a fait l'objet d'une reconnaissance d'équivalence avec le brevet vaudois pour l'enseignement \_\_\_\_\_ par le Chef du Département de l'instruction et des cultes du Canton de Vaud le 17 juin 1994.

2.- La demanderesse a été engagée par l'Etat de Vaud en qualité de maîtresse \_\_\_\_\_ (abrégé maîtresse \_\_\_\_\_) au début de l'année scolaire \_\_\_\_\_. Elle est au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée au sens de la loi du 12 novembre 2001 sur le personnel de l'Etat de Vaud depuis le \_\_\_\_\_ comme maîtresse \_\_\_\_\_ (abrégé maîtresse \_\_\_\_\_) auprès de l'Etablissement scolaire \_\_\_\_\_. Son salaire annuel brut était de \_\_\_\_\_ francs, y compris le 13<sup>e</sup> salaire pour un taux d'occupation de 75 %. Ce taux d'occupation est passé à 100 % (soit 28 périodes d'enseignement) dès le \_\_\_\_\_ selon avenant au contrat d'engagement du \_\_\_\_\_. Selon le contrat d'engagement, la fonction de maîtresse \_\_\_\_\_ est colloquée en classes \_\_\_\_\_ au sens de l'échelle des salaires de la fonction publique cantonale vaudoise du mois de janvier 2002.

3.- Peu après la mise en place de la nouvelle filière de formation de la Haute école pédagogique du Canton de Vaud (ci-après HEP), le Directeur \_\_\_\_\_ ainsi que le Chef du Service \_\_\_\_\_ tous deux rattachés au Département \_\_\_\_\_ ont notamment décidé, le 27 février 2002, au titre de mesures transitoires pour les maîtresses \_\_\_\_\_ ne disposant pas du brevet délivré par la HEP mais bénéficiant d'un brevet délivré par l'Ecole Normale, qu'il leur serait possible, à titre individuel, et à certaines conditions, d'obtenir un certificat HEP pour une deuxième voire une troisième compétence d'enseignement à l'issue d'une formation de 15 à 18 crédits par compétence

supplémentaire. Cette décision a fait l'objet d'une communication officielle par la Cheffe du Département à toutes les maîtresses dans le courant du mois de février 2002. Il était précisé que le niveau de rémunération de l'activité de maîtresse ne serait pas revu. En revanche, le niveau de rémunération s'agissant des deuxième et troisième compétence ferait l'objet d'une évaluation ultérieure.

4.- Les la demanderesse a obtenu deux certificats de formation complémentaire délivrés par la HEP pour des options de compétences respectivement en informatique/burautique et en mathématiques. Ces certificats correspondaient à de nouvelles options de compétence de maître semi-généraliste pour le cycle de transition et les degrés 7 à 9 de la voie secondaire générale et de la voie secondaire à options.

5.- La question de la classification salariale des maîtresses, non porteuses du titre d'enseignante généraliste ou semi-généraliste délivré par la HEP, a fait l'objet de discussions entre l'Etat de Vaud d'une part et

et depuis 2001 déjà. Par courrier du, l'Etat de Vaud, par son service a informé qu'il n'entendait pas procéder à une reclassification des fonctions de maîtresses. Refusant d'assimiler leur situation à celle des maîtres de, il se déclarait en revanche prêt à examiner les nouvelles modalités de rémunération s'agissant des compétences supplémentaires au bénéfice de certificats délivrés par la HEP, dans la mesure où celles-ci seraient effectivement exercées par les intéressées.

Selon la convention signée le par l'Etat de Vaud représenté par la d'une part et la d'autre part, l'Etat de Vaud s'est engagé à rémunérer l'enseignement effectif d'une nouvelle option de compétence par une maîtresse sur la base d'une classification de salaire en classes au sens de l'échelle des salaires de la fonction publique vaudoise de janvier 2002. Cette convention devait s'appliquer à trente-trois maîtresses, dont la demanderesse, selon liste annexée. Elle devait cependant être concrétisée sous la forme d'un avenant au contrat d'engagement de chacune des

maîtresses visées, indiquant les conditions de rémunération et les compétences pour lesquelles elles s'appliqueraient.

La demanderesse n'a pas signé un tel avenant. Le \_\_\_\_\_ a refusé de signer la convention.

6.- Le \_\_\_\_\_ la demanderesse a sollicité de son autorité d'engagement, à savoir la \_\_\_\_\_ une demande de réexamen des conditions d'engagement des maîtresses \_\_\_\_\_ non diplômées par la HEP. Elle se plaignait notamment d'un traitement différencié appliqué aux maîtres non porteurs du titre HEP (maîtres \_\_\_\_\_) colloqués en classes \_\_\_\_\_ selon le système de classification de la fonction publique du mois de janvier 2002, alors que les maîtresses \_\_\_\_\_ non porteuses du titre HEP étaient colloquées en classes \_\_\_\_\_. Elle relevait que des maîtres \_\_\_\_\_, non porteurs du titre reconnu avant l'entrée en vigueur de la HEP avaient pu bénéficier d'une régularisation comme maître semi-généraliste après avoir suivi une formation complémentaire auprès de la HEP alors qu'elle même n'avait pas eu la même opportunité dès lors que seules les seconde et troisième branche de compétence enseignables au bénéfice des certificats délivrés par la HEP lui donnaient droit à une rémunération conforme au titre d'enseignante semi-généraliste. A la suite d'une réponse négative de son autorité d'engagement, la demanderesse a saisi le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes dépendant du Département de l'économie de l'Etat de Vaud.

7.- Par demande du \_\_\_\_\_ la demanderesse a saisi le Tribunal de prud'hommes de l'administration cantonale et pris les conclusions suivantes :

«

- qu'il soit établi que l'employeur public s'est rendu responsable d'une discrimination au sens des articles 3,5 et 6 de la LEg,

- que \_\_\_\_\_ doit être colloquée en classes \_\_\_\_\_ et ce avec effet rétroactif depuis le début de son engagement,

- qu'elle doit bénéficier, depuis le début de son engagement à l'Etat de Vaud, avec effet rétroactif au début des rapports de travail, de l'application de tous les mécanismes salariaux dérivant dans cette classification (indexation et annuités) ».

Par réponse du \_\_\_\_\_ l'Etat de Vaud a conclu au rejet de l'action.

8.- Il ressort du témoignage de \_\_\_\_\_ actuelle Présidente de \_\_\_\_\_, que la convention conclue entre \_\_\_\_\_ et l'Etat de Vaud n'est pas encore effectivement appliquée. Pour sa part, elle a accepté de signer un nouveau contrat de travail qui prévoit que son activité de maîtresse \_\_\_\_\_ est rémunérée sur la base des classes \_\_\_\_\_ et que son activité d'enseignante de l'une de ses deux compétences supplémentaires, au bénéfice d'un certificat délivré par la HEP, est rémunérée sur la base des classes \_\_\_\_\_. De son point de vue, les fonctions de maîtresses \_\_\_\_\_ et de maîtres \_\_\_\_\_ exigent le même niveau de compétence. Le nouveau cursus mis en place dans le cadre de la HEP va dans ce sens et les maîtres semi-généralistes qui se sont spécialisés en \_\_\_\_\_ sont dorénavant classés de manière identique en classes \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_, Président de \_\_\_\_\_ a confirmé ce témoignage. Il ignore les raisons pour lesquelles les fonctions de maître \_\_\_\_\_ et de maîtresse \_\_\_\_\_ ont fait l'objet de classifications salariales différentes.

9.- Après avoir vainement tenté la conciliation lors d'une audience ad hoc tenue le \_\_\_\_\_, le tribunal de céans est passé au jugement à l'issue de l'audience du \_\_\_\_\_.

\* \* \*

## EN DROIT

I.- Conformément à l'article 14 de la loi sur le personnel de l'Etat de Vaud du 12 novembre 2001 (ci-après abrégée LPers), le Tribunal de céans est compétent pour connaître, à l'exclusion de toute autre juridiction, de toute contestation relative à l'application de cette loi ainsi que de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (ci-après abrégée LEg).

En l'espèce, le litige porte sur la manière dont la rémunération de la demanderesse, en sa qualité de maîtresse, a été fixée dans le cadre des rapports de travail qui la lient au défendeur. A cet égard, la demanderesse invoque expressément une violation de la LEg. De plus, la demanderesse exerce une activité régulière, dans une fonction non éligible, pour laquelle elle a perçu un salaire de l'Etat. La LPers lui est donc applicable, sous réserve de dispositions particulières contenues dans la loi spéciale (art. 1 al. 2 LPers).

Ni la loi du 17 septembre 1985 sur l'enseignement secondaire supérieur (ci-après abrégée LESS) ni la loi scolaire du 12 juin 1984 (abrégée LS) ne prévoient d'exception à l'art. 1 LPers s'agissant de la compétence du Tribunal de céans. Il y a donc lieu d'entrer en matière sur les conclusions de la demande.

II.- Les conclusions de la demande tendent en premier lieu à ce que le Tribunal de céans constate l'existence d'une discrimination au sens de la LEg dans la manière dont le salaire de la demanderesse a été fixé.

Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, la recevabilité de conclusions constatatoires est régie exclusivement par le droit fédéral (ATF 110 II 352 – JT 1985 I 354). L'action en constatation suppose pour le demandeur un intérêt digne de protection à une constatation immédiate. L'intérêt ne sera pas nécessairement juridique ; un intérêt de fait suffit mais il devra s'agir d'un intérêt majeur. Le juge retiendra un intérêt pour agir lorsqu'une incertitude plane sur les relations juridiques des parties et qu'une constatation judiciaire sur l'existence et l'objet du rapport en cause pourrait l'éliminer. Il faut qu'en se prolongeant elle entrave le demandeur dans sa liberté d'action et lui soit insupportable (ATF 120 II 20, cons. 3a – JT 1995 I 130 notamment). En règle générale, cet intérêt fait défaut lorsque le demandeur peut immédiatement exiger une prestation exécutoire en sus de la simple constatation (ATF 120 II 144, cons. 2a et la doctrine citée ;

Poudret/Haldy/Tappy, Procédure civile vaudoise, Lausanne 2002, note 2 ad art. 265 CPC, p. 410 et suivantes).

L'art. 5 LEg prévoit par ailleurs que quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 de la loi peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative notamment de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste (al. 1 lettre c). La doctrine semble admettre que l'action en constatation prévue par l'art. 5 al. 1 lettre c LEg soit liée à une action condamnatoire soit en dommages-intérêts soit en réparation du tort moral de manière à éviter le risque de récurrence (Margrith Bigler-Eggenberger et Claudia Kaufmann, Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne 2000, note 18 ad art. 5 al. 1 lettre c LEg, p. 138).

Dans le cas particulier, la demanderesse a pris une conclusion condamnatoire, en sus de sa conclusion constatatoire en ce sens qu'elle a demandé à ce que son activité soit classifiée en classes avec tous les avantages salariaux dérivant de cette nouvelle classification. On peut dès lors se demander si elle dispose d'un intérêt actuel et concret à faire trancher sa conclusion constatatoire. Toutefois, le tribunal considère que, dans la mesure où la situation de la demanderesse n'est pas isolée mais concerne également trente-deux autres enseignantes, il existe, au sens de l'art. 5 al. 1 lettre c LEg, un intérêt à faire constater le caractère illicite de l'atteinte et ce dans le but d'éviter qu'une éventuelle mesure discriminatoire ne perdure à l'égard des autres intéressées.

Les conclusions en constatation de l'existence d'une discrimination au sens de la LEg sont par conséquent recevables et peuvent être examinées sur le fond.

III. Selon l'art. 3 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 (al. 1). 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 rapport de travail.

- a) Aux termes de l'art. 6 LEg, applicable notamment en cas de discrimination relative aux conditions de travail, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Pour qu'il y ait vraisemblance, le juge n'a pas à être entièrement convaincu, il suffit qu'il lui

apparaisse une certaine probabilité de discrimination salariale, même s'il envisage que cette discrimination pourrait finalement ne pas exister (ATF 125 III 368 consid. 4 p. 372 et l'arrêt cité). L'application de l'art. 6 LEg implique que le juge se détermine d'abord sur la vraisemblance alléguée, ce qui doit figurer dans sa décision. Dans la mesure où le juge considère que la discrimination est prouvée, ou qu'elle est plus vraisemblable que la non-discrimination ou qu'elle est plutôt invraisemblable mais pas exclue, il doit examiner si la partie adverse a rapporté la preuve de l'inexistence d'une discrimination ou la preuve de la justification objective de celle-ci; si en revanche le juge considère que la discrimination est entièrement douteuse ou qu'elle a simplement été alléguée, il doit débouter la travailleuse des conclusions y relatives (Sabine Steiger-Sackmann, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Bâle 1997, n. 57, 58 et 64 ad art. 6 LEg).

b) La demanderesse considère qu'elle fait l'objet d'une discrimination salariale. Elle considère que son activité de maîtresse devrait être rémunérée au même niveau que celle de maître. Elle expose que les deux types d'activité sont comparables du point de vue des compétences qu'elles nécessitent et de leur cahier des charges. Toutefois il existerait une différence de traitement fondée sur le sexe dès lors que l'activité de maître exclusivement pratiquée par des hommes est rémunérée sur la base des classes alors que l'activité de maîtresse, exclusivement pratiquée par des femmes est rémunérée sur la base des classes. Bien que la question ait été soulevée dans le cadre de l'instruction, la demanderesse, au travers de ses conclusions, ne prétend pas à pouvoir bénéficier d'un traitement identique aux enseignants ayant suivis le nouveau cursus de la HEP ou aux enseignants non porteurs d'un titre reconnu pour l'enseignement et qui ont pu, au bénéfice d'un module de formation complet de la HEP être assimilé aux porteurs d'un titre délivré par la HEP. La question qui reste au centre du litige est donc exclusivement celle de savoir si la différence salariale qui existe entre les maîtres/maîtresses et les maîtres/maîtresses porteurs du brevet d'enseignement vaudois selon l'ancienne filière de formation se justifie.

c) En règle générale, une discrimination salariale est considérée comme vraisemblable, lorsque le salaire des représentants d'un sexe est, pour un travail identique ou de valeur égale, nettement inférieur à celui des représentants de l'autre sexe. Le Tribunal fédéral a ainsi considéré une discrimination salariale



comme vraisemblable dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était d'environ 15% à 25% plus bas que celui du travailleur qui accomplissait le même travail (ATF 125 III 368 consid. 4 p. 373).

Dans le cas particulier, la fonction de maîtresse est colloquée en classes ce qui, sur la base de l'échelle des salaires de l'Etat de Vaud valable au correspond à un salaire annuel brut, 13<sup>e</sup> salaire compris, pouvant aller de francs (minimum de la classe ) à francs (maximum de la classe ).

Par comparaison, la fonction de maître est colloquée en classes soit un salaire annuel brut, 13<sup>e</sup> salaire compris, pouvant aller de francs (minimum de la classe ) à francs (maximum de la classe ).

La différence de traitement alléguée est suffisamment importante pour être susceptible d'une discrimination au sens de la LEg. Par ailleurs, le défendeur a expressément reconnu que les deux types de fonction étaient pratiquement exclusivement exercées par des femmes pour l'enseignement et par des hommes pour l'enseignement. Du reste la dénomination des fonctions est tout à fait significative. On parle couramment de maître et de maîtresse.

Le contraire relèverait encore actuellement de l'exception dont aucun exemple n'a pu être fourni au tribunal, à tout le moins s'agissant de l'ancien système de formation.

Dès lors que les cahiers des charges des deux activités sont semblables, du moins s'agissant de la nature de l'enseignement et du nombre de périodes à enseigner pour un plein temps, comme le défendeur l'admet également, force est de considérer que la demanderesse a rendu à tout le moins vraisemblable l'existence d'une discrimination fondée sur la LEg.

- d) 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. 1215/1216; 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). 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 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).

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).

- e) Le défendeur explique essentiellement par la différence des cursus de formation et les titres exigés pour occuper ces fonctions la différence de traitement qui existe entre la rémunération des maîtres/maîtresses d'une part et les maîtres/maîtresses d'autre part.

Avant de reprendre dans le détail cette argumentation, il faut tout rappeler, comme on l'a déjà dit plus haut, que la discrimination invoquée par la demanderesse ne concerne que les maîtresses et les maîtres qui ont suivi la filière de l'ancien système, aujourd'hui remplacée par la formation de la HEP. S'agissant de cette dernière, dans les deux cas, le cursus exigé est dorénavant le même à savoir une formation pédagogique de base (180 crédits) conduisant soit au titre de maître généraliste ou semi-généraliste, puis une spécialisation (60 crédits) dans le domaine ou dans le domaine. La formation terminée donne droit à une rémunération fondée sur les classes.

La demanderesse ne prétend pas à pouvoir bénéficier d'une rémunération fondée sur les classes pour son activité de maîtresse. Ses conclusions se limitent à obtenir un traitement identique à celui des maîtres au bénéfice d'un brevet d'enseignement vaudois selon l'ancien système de formation. C'est donc ce système qu'il convient d'analyser.

Dans l'ancien système, une maîtresse devait avoir obtenu un certificat fédéral de capacité (trois ans) puis une brevet d'enseignement spécialisé en délivré après deux ans par l'Ecole normale. Par comparaison, un maître devait pouvoir se prévaloir d'un baccalauréat ou d'une maturité gymnasiale avant de pouvoir suivre une formation d'enseignant généraliste à l'Ecole normale de 3 ans, suivie d'un brevet complémentaire de maître (une année de cours).

Certes, le défendeur a établi que l'Etat avait posé des exigences différentes tant au niveau du cursus qu'au niveau des titres pour l'exercice des deux fonctions qui font l'objet de la comparaison. Toutefois, il y a lieu de s'interroger sur les raisons pour lesquelles le défendeur a posé un niveau d'exigence bien plus élevé pour la fonction de maître par rapport à celle de maîtresse. Le but de la LEg serait en effet éludé, si la différence de salaire n'était justifiée que par des conditions d'engagement différentes dont la conséquence serait de défavoriser un sexe par rapport à l'autre sans motif objectif.

A cet égard, le tribunal estime que le défendeur n'est pas parvenu à justifier que pour des domaines de compétences tout à fait comparables que sont

l'une part et

d'autre part, il soit nécessaire de faire une différence au niveau du cursus. Au contraire, le nouveau système de formation montre qu'en réalité il n'y a aucune raison objective d'exiger un baccalauréat pour un maître de [ ] alors que l'on se contente d'un certificat fédéral de capacité pour une maîtresse

Certes, il pourrait se justifier de différencier le traitement des uns et des autres en raison du fait que les maîtres [ ] ont suivi une formation de maître généraliste alors que les maîtresses [ ] n'ont qu'une formation limitée à leur domaine de spécialisation. Cet argument ne résiste cependant pas à l'examen. En effet, la rémunération d'un maître [ ] n'est pas liée à une activité de maître généraliste ou semi-généraliste mais bien à sa fonction spécialisée de maître

Pour juger du caractère discriminatoire de la différence de traitement, il faut garder à l'esprit que les activités [ ] ont longtemps été considérées comme exclusivement dévolues aux personnes de sexe féminin. La nette séparation que l'on observe au niveau du sexe des enseignants des deux types de fonction ( [ ] ), a longtemps trouvé son reflet dans le fait que [ ] était exclusivement enseignée aux filles alors que [ ] étaient réservés aux garçons.

On se trouve donc manifestement en présence d'une différence de traitement qui découlait de la conception sexiste de la société telle qu'elle existait autrefois et qui précisément est combattue par la LEg. Alors qu'il était normal d'exiger d'un homme qu'il ait un baccalauréat et suive de longues études pour devenir enseignant [ ] , il était également dans l'esprit de l'époque de considérer qu'une femme, pour un domaine exclusivement enseigné aux filles, pouvaient se contenter d'une formation plus courte et d'un niveau moins élevé. A l'inverse, il était probablement considéré normal il y a encore quarante ans, qu'une femme n'ait pas de baccalauréat. Les études publiées montrent que les études supérieures ont longtemps été peu accessibles aux personnes de sexe féminin. Au demeurant, une maîtresse [ ] qui aurait par hypothèse obtenu son baccalauréat avant de suivre l'ancienne filière de formation n'aurait pas eu droit à une rémunération plus élevée que ses collègues ce qui montre que, dans l'ancien système de formation et de classification, c'est bien l'activité de maîtresse [ ] qui était discriminée et peu considérée.

Pourtant, force est de considérer que, dans le domaine de compétence enseigné, le résultat de la formation suivie par les maîtresses (trois ans de CFC de plus deux ans de brevet d'enseignement spécialisé) ne peut en aucun cas être placé à un niveau inférieur de celui des maîtres (une année de brevet d'enseignement spécialisé).

Quoiqu'il en soit, la différence de traitement entre les fonctions de maîtresse d'une part et de maître d'autre part ne peut être objectivement justifiée par les conditions d'accès à ces deux types d'activité puisque précisément ces conditions ne sont pas objectivement fondées et qu'elles sont elles-mêmes le résultat d'une conception discriminatoire de la valeur de deux branches enseignées dont l'une s'adressait exclusivement aux garçons et l'autre exclusivement aux filles.

IV.- Il ressort de ce qui précède que le défendeur échoue dans la preuve d'une différence de traitement objectivement justifiée par d'autres critères que celui du sexe. Par conséquent, la conclusion en constatation de droit de la demanderesse est bien fondée.

La défenderesse a également pris une conclusion en cessation de la discrimination en ce sens que sa fonction soit colloquée en classes , soit l'équivalent de la fonction de maître . Une telle conclusion est expressément prévue par l'art. 5 al. 1 lettre b L'Eg. Il convient donc d'y donner suite. En revanche, la demanderesse n'a pas pris de conclusions chiffrées en paiement du salaire afférent à cette nouvelle classification pour le passé ce qui lui appartenait de faire, le tribunal ne pouvant aller au delà des conclusions prises. Il sera donc précisé que pour mettre fin à la discrimination, la fonction de la demanderesse doit être colloquée en classes , à charge pour elle d'exiger le paiement d'éventuels arriérés de salaire si elle estime avoir droit à un effet rétroactif.

V.- En application des art. 12 al. 2 L'Eg, et 3 de la loi vaudoise du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la L'Eg, la procédure est gratuite. Les parties n'ayant pas agi de façon téméraire, le présent arrêt peut être rendu sans frais ni dépens (art. 41 LJT).

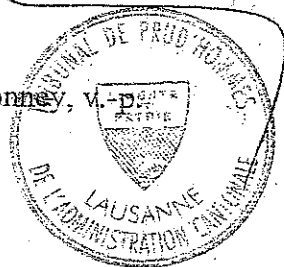
PAR CES MOTIFS,  
LE TRIBUNAL DE PRUD'HOMMES  
DE L'ADMINISTRATION CANTONALE,  
STATUANT AU COMPLET ET A HUIS CLOS  
PRONONCE :

- I. La classification salariale de \_\_\_\_\_ en classes \_\_\_\_\_ en sa qualité de maître est constitutive d'une discrimination.
- II. \_\_\_\_\_ a droit à une rémunération fondée sur une classification en classes \_\_\_\_\_ pour son activité de maître calculée conformément aux dispositions légales au vu de son ancienneté.
- III. Toutes autres et plus amples conclusions sont rejetées.
- IV. Le présent arrêt est rendu sans frais ni dépens.

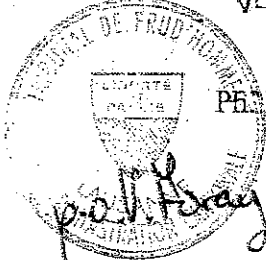
Le Président :

pc. Le greffier :

1.1  
T. Thomey, v.p.



Copie conforme, l'atteste:  
V. Boss  
PH. Boss, a.h.



Du

Les motifs du jugement rendu le \_\_\_\_\_ sont notifiés aux conseils  
des parties.

Les parties peuvent recourir auprès du tribunal cantonal dans les trente  
jours dès la notification de la présente motivation en déposant au greffe du tribunal  
de prud'hommes un mémoire de recours en deux exemplaires originaux, désignant le  
jugement attaqué et contenant leurs conclusions, en nullité ou en réforme, et un  
exposé succinct des moyens.

Si vous avez déjà recouru dans le délai de demande de motivation sans  
prendre de conclusions conformes aux exigences susmentionnées, votre recours  
pourra être déclaré irrecevable, à moins que vous ne formuliez des conclusions  
régulières dans le délai fixé ci-dessus.

Pr. Le greffier :

V. Foray  
Valérie Foray

