

Est rejeté le recours contre la décision cantonale ayant jugé qu'il n'existait pas de discrimination salariale à raison du sexe.

En matière de discrimination à raison du sexe, la portée du **droit d'être entendu** résulte directement de l'interdiction de la discrimination prévue à l'art. 3 LEg. L'analyse du travail de valeur égale implique une **comparaison** entre différentes activités ou fonctions qui repose à la fois sur des constatations objectives et sur un jugement de valeur. **L'expertise** joue un rôle important en cette matière. Les experts ont pour tâche de définir les caractéristiques propres aux activités prises isolément, de déterminer si ces fonctions sont comparables les unes aux autres et de fixer les critères permettant de mettre à jour un cas de discrimination. L'appréciation de l'existence d'une discrimination comprend des questions de fait (l'existence et l'importance des différences de salaire, la description des activités, etc.) et de droit (savoir si des différences dans l'activité ou la fonction sont suffisantes pour justifier une différence de salaire). Les questions juridiques ne doivent pas être tranchées par un expert, mais par les tribunaux. La question de savoir si un système est discriminatoire ne peut donc pas être jugée par des experts en science du travail, dans la mesure où leur appréciation dépend de questions juridiques. De même, un expert n'a pas à juger si un système salarial donné est « juste » ou « approprié », car telle n'est pas la question pertinente. **Une expertise est donc superflue lorsqu'il ne s'agit que de questions juridiques.** Si les questions de fait sont suffisamment clarifiées pour permettre une appréciation juridique par les parties et le tribunal, une expertise n'est donc pas nécessaire (rappel de jurisprudence, cons. 4.2).

Eu égard à **l'allègement du fardeau de la preuve** prévu à l'art. 6 LEg, il convient de distinguer clairement si le juge se détermine sur la vraisemblance alléguée ou déjà sur la preuve principale, à savoir la preuve de l'inexistence d'une discrimination ou la preuve de la justification objective de celle-ci. Dans la phase de la vraisemblance, il incombe à la partie requérante de démontrer la vraisemblance d'une discrimination sexuelle. Les thèmes de preuve de la vraisemblance sont le salaire, la discrimination, le lien avec le sexe et - en cas de justification apparente - l'absence d'une telle justification.

Il ne suffit pas qu'un membre d'un sexe gagne moins (ou soit moins bien loti) qu'un membre de l'autre sexe pour qu'une discrimination soit rendue vraisemblable ; il faut en outre que la situation professionnelle des employés comparés soit **globalement identique ou du moins similaire**. Pour rendre vraisemblable une discrimination sexuelle, il ne suffit pas de citer des **professions** comparables, mais il faut aussi expliquer pourquoi il s'agit de **fonctions** comparables (rappel de jurisprudence, cons. 6.3).

Composition

MM. et Mme les Juges fédéraux Wirthlin, Président,
Viscione et Abrecht.
Greffière : Mme Fretz Perrin.

Participants à la procédure

A.,
représentée par Me Giuseppe Donatiello, avocat,
recourante,

contre

Département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse,
rue de l'Hôtel-de-Ville 6, 1204 Genève,
intimé.

Objet

Egalité des sexes, rémunération,

recours contre l'arrêt de la Cour de justice de la République et canton de Genève du 27 avril 2021 (A/2461/2019-FPUBL ATA/449/2021).

Faits :

A.

A.a. A., née en 1960, a été engagée le 1er mars 1997 par le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse du canton de Genève (ci-après: DIP) en qualité de collaboratrice socio-professionnelle au sein de l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (ci-après: OFPC). Dès le 1er juillet 1998, elle a été promue au poste de responsable B. en tant qu'employée permanente en classe maximale 19 de l'échelle des traitements de l'État de Genève. Le 1er janvier 2000, le poste de responsable B. a bénéficié d'une réévaluation et a été positionné en classe maximale 20. A. a été nommée fonctionnaire le 1er mars 2000. A la suite d'une réévaluation de sa fonction de responsable B., elle est devenue cheffe de groupe et son traitement a été porté en classe 21 dès le 1er novembre 2010. Dès le 1er avril 2013, A. s'est vu confier la responsabilité de la C., tout en conservant ses responsabilités liées à B..

A.b. Le 9 septembre 2013, la direction des ressources humaines du DIP (ci-après: DRH-DIP) a demandé à l'office du personnel de l'État (ci-après: OPE) l'évaluation du poste occupé par A., tout en précisant soutenir pleinement la demande de la direction générale de l'OFPC de ranger ce poste dans la fonction de cheffe de groupe, classe maximale 23. Un cahier des charges ainsi qu'un organigramme de l'OFPC, lequel faisait état des cinq services rattachés au directeur général, soit le service d'information scolaire et professionnelle, le service d'orientation scolaire et professionnelle, le service de la formation professionnelle, le service de la formation continue et le service des bourses et prêts d'études, ont été joints à cette demande. Le 28 novembre 2013, le service des ressources humaines de l'office du personnel de l'État (ci-après: SRH-OPE) a classé ce poste dans la fonction de cheffe de groupe en classe 22. Le 8 janvier 2014, A. a signé son nouveau cahier des charges. A la même date, le directeur général de l'OFPC a formé auprès de la DRH-DIP une demande de reconsidération afin que le poste de la prénommée soit évalué en classe 23. Cette demande a été transmise au SRH-OPE avec le soutien de la DRH-DIP, accompagnée d'un cahier des charges modifié en ce sens que l'expérience professionnelle requise était au minimum de cinq ans dans le domaine des relations extérieures et du marketing, ainsi que dans l'organisation et la mise sur pied d'événements et d'expositions ponctuelles ou permanentes. Le 14 février 2014, le SRH-OPE a informé la DRH-DIP avoir reconsidéré sa position en colloquant le poste de cheffe de groupe dans la classe de fonction 23. Le DIP ayant donné son accord quant à l'évaluation du SRH-OPE, A. s'est vu notifier une décision à ce sujet le 25 février 2014, laquelle est entrée en force le 1er mars 2014.

A.c. Par courrier du 27 mars 2018, A. a informé la directrice générale de l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (ci-après: OCIRT) qu'elle avait constaté une différence de traitement importante entre sa rémunération et celle de ses collègues de sexe masculin. Le 19 avril 2018, la directrice de l'OCIRT lui a répondu que si elle s'estimait victime de discrimination salariale, elle avait la possibilité de saisir la justice s'il n'était pas possible de régler la situation avec son employeur.

A.d. Par courrier recommandé du 27 septembre 2018, A. a fait savoir à la Conseillère d'État en charge du DIP, par l'intermédiaire de son avocat, qu'elle était victime d'une discrimination salariale quant au sexe et que consécutivement aux démarches entreprises à ce sujet, elle avait fait l'objet de mesures de rétrogradation de fait. Elle lui demandait de prononcer des mesures provisionnelles, y compris urgentes, afin qu'aucune modification organisationnelle ne soit mise en oeuvre concernant B. et la C.

jusqu'à droit jugé sur la question de la discrimination salariale dénoncée. Elle a également demandé à bénéficier de la classe de traitement 25, avec effet rétroactif dès la date à laquelle son poste avait été colloqué en classe 23. Le même jour, elle a envoyé un courrier ayant en substance la même teneur au directeur général de l'OFPC.

A.e. Le 29 janvier 2019, une séance s'est tenue en présence de A. accompagnée de son avocat, ainsi que de la cheffe du SRH-OPE, d'une juriste de l'OPE et de la responsable de secteur RH du DIP. Lors de cette séance, l'organigramme de l'OFPC au 1^{er} janvier 2019 a été présenté, indiquant les intitulés de fonction des membres du comité de direction ainsi que les dénominations d'usage, le nombre de personnes sous gestion et les critères inhérents à chaque fonction. Les classifications des fonctions occupées par les autres membres du comité de direction ont été mentionnées. Des explications ont été données sur plusieurs points en lien avec les revendications de A.. La principale distinction entre l'évaluation de la fonction de l'intéressée et celles de ses collègues résidait dans le critère de la responsabilité. Les dispositifs qu'elle dirigeait n'étaient que des supports à une prestation de politique publique. Lorsque le SRH-OPE procédait à une évaluation de fonction, il ne tenait pas compte de la personne titulaire de la fonction, mais du poste et des activités décrites, indépendamment du genre de la personne occupant la fonction. Une autre différence résidait dans le nombre et l'hétérogénéité des fonctions subordonnées. La prénommée comptait au maximum onze personnes sous gestion, dont certaines sous contrat de durée déterminée, occupant des fonctions essentiellement administratives comprises entre les classes 11 et 16, tandis que les autres membres du comité de direction géraient entre dix-neuf et septante-neuf personnes. Par ailleurs, le niveau de responsabilité de son poste était inférieur à ceux de ses collègues, dès lors que certains d'entre eux avaient pour tâche de suppléer le directeur général dans la prise en charge de ses dossiers.

A.f. Par décision du 27 mai 2019, déclarée exécutoire nonobstant recours, la Conseillère d'Etat en charge du DIP a constaté qu'il n'existait aucune discrimination salariale à raison du sexe dans la collocation du poste occupé par A..

B.

B.a. Le 28 juin 2019, A. a saisi la Chambre administrative de la Cour de justice de la République et canton de Genève (ci-après: la Chambre administrative) d'un recours contre la décision du 27 mai 2019. Elle concluait préalablement à ce qu'il soit, par décision sur mesures provisionnelles, fait interdiction au DIP, respectivement à l'OFPC, de mettre en oeuvre des modifications de son cahier des charges et des modifications organisationnelles concernant B. et la C., notamment l'incorporation de cette dernière sous la responsabilité du directeur de l'information scolaire et professionnelle, jusqu'à droit jugé au fond. Elle demandait également la production des dossiers des membres du conseil de direction de l'OFPC qui étaient en poste au moment de la fixation de sa rémunération, à savoir D., E., F., G., H. et I.. Elle sollicitait la transmission du dossier au Tribunal administratif de première instance (ci-après: TAPI) afin de tenter la conciliation en matière d'égalité. Cela fait, elle demandait l'ouverture des enquêtes, la comparution personnelle des parties et une expertise aux fins d'analyser l'évaluation de la classe de traitement appliquée par le DIP à ses tâches et responsabilités en comparaison avec ses collègues masculins précités, membres du conseil de direction restreint. Elle concluait principalement à ce qu'il soit constaté que la décision du 27 mai 2019 était contraire au droit, à ce que sa classe salariale soit réévaluée en position 24 dès le 1^{er} avril 2013 et à ce que le DIP soit condamné à lui verser la différence due en conséquence pour la période du 1^{er} avril 2013 au 28 juin 2019 ainsi qu'à la remettre dans ses fonctions à la tête de B..

Par décision du 1^{er} juillet 2019, la vice-présidente de la Chambre administrative a refusé d'ordonner des mesures superprovisionnelles et a imparti des délais au DIP pour se déterminer sur les conclusions sur mesures provisionnelles et produire son dossier, respectivement pour formuler ses observations sur les conclusions afférentes à l'instruction ainsi qu'au fond.

Le 12 août 2019, le DIP a conclu au rejet des mesures provisionnelles requises, à l'irrecevabilité de la conclusion visant à ce que la requérante soit remise dans ses fonctions à la tête de B. et au rejet du recours. Ont notamment été produits à l'appui de cette écriture les cahiers des charges relatifs aux fonctions de directeur du service de l'information scolaire et professionnelle, de directeur du service de l'orientation scolaire et professionnelle, et de directeur de la formation continue, toutes trois colloquées en classe 24.

Par décision du 2 octobre 2019, la présidente de la Chambre administrative a refusé d'ordonner des mesures provisionnelles.

B.b. Le 18 août 2020, le juge délégué de la Chambre administrative a tenu une audience de comparution personnelle, au cours de laquelle il a entendu la requérante ainsi que deux représentantes du DIP, respectivement juriste et responsable RH. A l'issue de l'audience, un délai a été imparti au DIP pour produire les cahiers des charges ainsi que les évaluations de l'OPE pour toutes les fonctions du comité de direction et du directeur général de l'OFPC, à réception desquels les parties disposaient d'un délai pour produire leurs déterminations.

B.c. Par arrêt du 27 avril 2021, la juridiction cantonale a déclaré irrecevable, car exorbitante à l'objet du litige, la conclusion de la requérante tendant à être replacée dans ses fonctions à la tête de la structure B.. Elle a en revanche examiné s'il existait une discrimination à raison du sexe dans la rémunération de la requérante au sens de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1) et est arrivée à la conclusion que tel n'était pas le cas en l'espèce, de sorte qu'elle a rejeté le recours.

C.

A. interjette un recours en matière de droit public contre cet arrêt dont elle demande l'annulation. Elle demande principalement au Tribunal fédéral de constater que la décision du 27 mai 2019 est contraire au droit, de lui reconnaître la classe salariale 24 dès le 1^{er} avril 2013 et de condamner l'État de Genève, soit le DIP, à lui verser la différence de rémunération entre la classe 23 et la classe 24 pour la période du 1^{er} avril 2013 au 28 juin 2019. Subsidiairement, la requérante demande au Tribunal fédéral de renvoyer la cause à la Chambre administrative pour instruction complémentaire sous la forme d'une expertise, ou à tout le moins pour nouvelle décision dans le sens des considérants.

Le DIP conclut au rejet du recours.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes propose d'admettre partiellement le recours.

Considérant en droit :

1.

1.1. La requérante ne conclut pas au versement d'une somme d'argent déterminée, mais demande que son salaire soit fixé en tenant compte d'une classe de traitement supplémentaire, à savoir la classe 24 depuis le 1^{er} avril 2013, et que lui soient payés les arriérés de salaire calculés sur la différence entre son salaire effectivement perçu et celui qu'elle aurait reçu sur la base de la classe 24 pour la période du 1^{er} avril 2013 au 28 juin 2019. Le motif d'exclusion de l'art. 83 let. g LTF n'entre ainsi pas en considération, s'agissant d'une prétention pécuniaire qui touche de surcroît à la question de l'égalité des sexes.

1.2. La valeur litigieuse exigée de 15'000 fr. (art. 85 al. 1 let. b LTF) ne résulte pas de l'arrêt attaqué (cf. art. 112 al. 1 let. d LTF). Si les conclusions ne tendent pas au paiement d'une somme d'argent déterminée, le Tribunal fédéral fixe la valeur litigieuse selon son appréciation (art. 51 al. 2 LTF). La requérante expose que la valeur litigieuse déterminante est largement dépassée "au regard de la différence de traitement réclamée sur une période de plus de cinq ans". Cela n'est pas contesté par

l'intimé et peut être admis au vu de la différence de plus de 5'000 fr. existant entre les niveaux tant minimaux que maximaux des classes de traitement 23 et 24 de l'échelle des traitements de la République et canton de Genève (cf. art. 2 et 14 de la loi du 21 décembre 1973 concernant le traitement et les diverses prestations alloués aux membres du personnel de l'Etat, du pouvoir judiciaire et des établissements hospitaliers [LTrait; RS/GE B 5 15]).

2.

La recourante a demandé l'annulation sans restriction de l'arrêt attaqué et a ainsi formellement contesté la non-entrée en matière partielle sur son recours dans la procédure cantonale. Elle n'explique toutefois pas, dans son mémoire de recours, en quoi la Chambre administrative aurait violé le droit fédéral sur ce point. Il manque donc à son recours une motivation suffisante à cet égard, conformément à l'art. 42 al. 2 LTF (cf. ATF 138 I 171 consid. 1.4; 136 I 65 consid. 1.3.1; voir aussi 140 III 86 consid. 2). Il n'y a dès lors pas lieu d'entrer en matière sur le recours en matière de droit public dans la mesure où la décision de non-entrée en matière de l'instance précédente est contestée.

3.

Le recours en matière de droit public peut être formé pour violation du droit, tel qu'il est délimité par les art. 95 et 96 LTF. Le Tribunal fédéral applique le droit d'office (art. 106 al. 1 LTF). Il n'est donc limité ni par les arguments soulevés dans le recours ni par la motivation retenue par l'autorité précédente; il peut admettre un recours pour un autre motif que ceux qui ont été invoqués et il peut rejeter un recours en adoptant une argumentation différente de celle de l'autorité précédente (cf. ATF 130 III 136 consid. 1.4).

Le Tribunal fédéral statue sur la base des faits établis par l'autorité précédente (art. 105 al. 1 LTF). Il ne peut s'en écarter que si ces faits ont été établis de façon manifestement inexacte, c'est-à-dire arbitraire au sens de l'art. 9 Cst. (ATF 147 I 73 consid. 2.2; 144 II 246 consid. 6.7; 143 I 310 consid. 2.2 et la référence), ou en violation du droit au sens de l'art. 95 LTF (art. 105 al. 2 LTF), et si la correction du vice est susceptible d'influer sur le sort de la cause (art. 97 al. 1 LTF). Il peut en outre compléter d'office les constatations de fait aux conditions de l'art. 105 al. 2 LTF lorsque celles-ci sont manifestement lacunaires (arrêts 5A_699/2019 du 30 mars 2020 consid. 2.2.1, non publié aux ATF 146 III 247, et les références; 5A_567/2019 du 23 janvier 2020 consid. 2.2.1 et les références; arrêt 2A.556/2002 du 26 septembre 2003, consid. 2.2).

4.

La recourante reproche en premier lieu à la Chambre administrative d'avoir violé son droit d'être entendue en déniant, sans avoir ordonné l'expertise qu'elle demandait, l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe.

4.1. Le droit d'être entendu garanti par l'art. 29 al. 2 Cst. comprend notamment le droit pour le justiciable de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision soit prise touchant sa situation juridique, d'avoir accès au dossier, de produire des preuves pertinentes et d'obtenir qu'il soit donné suite à ses offres de preuves pertinentes (ATF 145 I 73 consid. 7.2.2.1 et les arrêts cités). Le droit d'être entendu implique également pour l'autorité l'obligation de motiver ses décisions, afin que le justiciable puisse les comprendre et exercer son droit de recours à bon escient (ATF 143 IV 40 consid. 3.4.3 et les arrêts cités). Il suffit que le juge mentionne, au moins brièvement, les motifs qui l'ont guidé et sur lesquels il a fondé sa décision. En particulier, une autorité viole l'art. 29 al. 2 Cst. si elle omet de se prononcer sur des griefs qui présentent une certaine pertinence ou de prendre en considération des allégués et arguments importants pour la décision à rendre. Dès lors que l'on peut discerner les motifs qui ont guidé la décision de l'autorité, le droit à une décision motivée est respecté même si la motivation présentée est erronée. La motivation peut être implicite et résulter des différents considérants de la décision (ATF 141 V 557 consid. 3.2.1 et les arrêts cités).

4.2. En matière de discrimination à raison du sexe, le Tribunal fédéral a jugé à plusieurs reprises que la portée du droit d'être entendu résultait directement de l'interdiction de la discrimination prévue à l'art. 3 LEg (cf. FLORENCE AUBRY GIRARDIN, in Dunand/Lempen/Mahon (éd.), *L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, 1996-2016: 20 ans d'application de la LEg, 2016*, p. 109 ss; ATF 125 II 385 consid. 5c; 124 II 409 consid. 4c; 436 consid. 9b et les références). L'analyse du travail de valeur égale implique une comparaison entre différentes activités ou fonctions qui repose à la fois sur des constatations objectives et sur un jugement de valeur (ATF 124 II 436 consid. 7a; arrêt 8C_78/2009 du 31 août 2010 consid. 5.1, non publié aux ATF 136 II 393). L'expertise joue un rôle important en cette matière. Les experts ont pour tâche de définir les caractéristiques propres aux activités prises isolément, de déterminer si ces fonctions sont comparables les unes aux autres et de fixer les critères permettant de mettre à jour un cas de discrimination (FLORENCE AUBRY GIRARDIN, in *Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011*, n° 24 ad art. 3 LEg; ATF 133 III 545 consid. 4.2; 130 III 145 consid. 3.1.2). L'appréciation de l'existence d'une discrimination comprend des questions de fait et de droit: les questions de fait sont par exemple l'existence et l'importance des différences de salaire, la description des activités, etc.; celle de savoir si des différences dans l'activité ou la fonction sont suffisantes pour justifier une différence de salaire relève du droit. Les questions juridiques ne doivent pas être tranchées par un expert, mais par les tribunaux (ATF 118 la 144 consid. 1c; arrêt 1A.34/1999, in *Pra 2000* n° 56, p. 333 consid. 4b). La question de savoir si un système est discriminatoire ne peut donc pas être jugée par des experts en science du travail, dans la mesure où leur appréciation dépend de questions juridiques (ATF 125 II 385 consid. 5c, 124 II 409 consid. 4c). De même, un expert n'a pas à juger si un système salarial donné est "juste" ou "approprié", car telle n'est pas la question pertinente (ATF 125 II 385 consid. 5c et 6a/b). Une expertise est donc superflue lorsqu'il ne s'agit que de questions juridiques (ATF 124 II 409 consid. 4c). Si les questions de fait sont suffisamment clarifiées pour permettre une appréciation juridique par les parties et le tribunal, une expertise n'est donc pas nécessaire.

4.3.

4.3.1. La recourante avait demandé en procédure cantonale non seulement la production des lettres d'engagement et des cahiers des charges des autres membres du conseil de direction de l'OFPC de sexe masculin en poste au moment de la fixation de sa rémunération, mais également la mise en oeuvre d'une expertise en vue d'analyser l'évaluation de sa classe de traitement et de comparer ses responsabilités avec celles de ses collègues masculins, membres du conseil de direction restreint de l'OFPC.

4.3.2. La Chambre administrative n'a pas donné suite à cette requête. Elle a rappelé qu'elle avait statué sur les mesures superprovisionnelles et provisionnelles sollicitées par la recourante, qu'elle avait transmis le dossier au TAPI pour une tentative de conciliation, tenu une audience de comparution personnelle et obtenu de l'autorité intimée la transmission des pièces permettant d'apprécier l'analyse ayant conduit à la classification des postes des membres du conseil de direction de l'OFPC. Elle a ajouté qu'au stade de ses observations finales, la recourante n'avait plus conclu à la mise en oeuvre d'une expertise visant à analyser l'évaluation de sa classe de traitement en comparaison avec celle de ses collègues masculins. On comprend implicitement que la Chambre administrative a renoncé à l'expertise demandée car elle la jugeait inutile au vu des documents produits par l'intimé en procédure cantonale, ce qui est corroboré par le fait que la recourante a en effet cessé de conclure à l'établissement d'une expertise après que l'intimé eut produit les cahiers des charges des membres du conseil de direction.

4.4. En l'occurrence, il résulte des documents produits par l'intimé au cours de la procédure cantonale qu'il existait des différences importantes entre le cahier des charges de la recourante et ceux de ses collègues masculins. Par ailleurs, les cinq collègues de sexe masculin de la recourante, bien que tous membres du même conseil de direction de l'OFPC, avaient eux aussi des cahiers des charges différant

les uns des autres. En outre, les postes de ces cinq directeurs n'étaient pas tous colloqués dans la même classe de traitement, quatre d'entre eux étant en classe 24 et le cinquième en classe 25. Quant au poste de directeur du service des bourses et prêts d'études se trouvant en classe 24, il avait été colloqué initialement en classe 23, comme celui de la recourante. Son titulaire précédent, une femme, avait cependant bénéficié de la classe 24 en raison de l'attribution d'un code complémentaire qui avait également profité à son successeur de sexe masculin. Compte tenu de ce qui précède, force est de constater que s'il devait résulter d'une expertise que la méthode d'évaluation des salaires au sein du DIP ne serait pas appropriée, on ne pourrait pas pour autant considérer qu'une éventuelle discrimination salariale déterminée par l'expertise serait fondée sur le sexe, ainsi qu'on le verra (cf. consid. 7 infra). Dans ces conditions, la demande de mise en oeuvre d'une expertise pouvait, faute de pertinence, être écartée par les premiers juges sans violer le droit d'être entendue de la recourante (cf. aussi l'arrêt 4A_614/2011 du 20 mars 2012, consid. 4.3).

5.

La recourante se plaint de plusieurs constatations manifestement inexactes ou incomplètes des faits par la cour cantonale.

5.1. Elle reproche tout d'abord à la Chambre administrative d'avoir retenu que le libellé du poste figurant sur son cahier des charges était celui de "cheffe de groupe" alors que le 8 janvier 2014, elle avait signé avec sa hiérarchie un cahier des charges ne mentionnant pas la classe de fonction mais décrivant le libellé de son poste comme celui de "Directrice de C.". Selon la recourante, cette modification intervenue en janvier 2014 était significative pour l'issue du litige car elle permettait de comparer sa fonction à celle des autres directeurs de services de l'OFPC. Par ailleurs, la recourante reproche à la cour cantonale de ne pas avoir précisé que les fonctions de "chef de groupe" impliquent une classe de traitement pouvant aller jusqu'à la classe 26, ce qui montrerait que la classe salariale n'est pas directement liée à la dénomination de la fonction.

Les faits constatés dans l'arrêt attaqué ne sont pas manifestement inexacts ou incomplets. En retenant que la recourante était seulement autorisée à utiliser "par commodité" le titre de Directrice de C., la cour cantonale a tenu compte de la nouvelle dénomination du poste de la recourante depuis 2014 mais celle-ci ne représentait pas un fait pertinent à ses yeux, au motif justement que la classe salariale n'était pas directement liée à la dénomination de la fonction. Le Tribunal fédéral est donc lié par l'état de fait de l'arrêt entrepris (cf. consid. 3 supra).

5.2. Selon la recourante, la Chambre administrative aurait également omis de mentionner que l'ancien directeur général de l'OFPC avait formé une demande de reconsidération de l'évaluation de son poste de travail le 8 janvier 2014, estimant qu'il devait être évalué en classe 25 mais limitant sa demande de reconsidération à la classe 23. La cour cantonale aurait également omis d'énumérer un certain nombre de tâches dévolues à sa fonction.

S'il est vrai que ces éléments de fait peuvent avoir une influence sur la classe de traitement de la recourante, celle-ci ne démontre cependant pas en quoi ils auraient un lien avec une éventuelle discrimination à raison du sexe.

5.3. La recourante reproche à la Chambre administrative d'avoir encore omis de mentionner que l'évaluation de sa fonction et de celle de son collègue H., directeur du service des bourses et prêts d'études, avait abouti à un score de 214 respectivement 209 points et que nonobstant le fait que sa fonction bénéficiait d'un score plus élevé que celle de son collègue, ce dernier bénéficiait de la classe de traitement 24 alors que la recourante se trouvait en classe 23.

Les faits constatés par la cour cantonale ne sont pas incomplets; il ressort en effet de l'arrêt attaqué que le poste de directeur du service des bourses et prêts d'études avait été évalué en 2000 avec un profil "LEKAJ", correspondant à une classe maximum 23. Les premiers juges ont par ailleurs expliqué pourquoi le poste de ce collègue était désormais en classe 24 (cf. consid. 7.3.2 infra).

5.4. Enfin, la recourante reproche à la cour cantonale d'avoir retenu des faits contraires aux pièces. Alors que les juges cantonaux ont retenu que le nombre de personnes qui lui étaient subordonnées avait oscillé entre 4 et 7, il ressortirait des pièces versées au dossier par l'intimé qu'elle avait été à la tête d'une équipe de 9 personnes en 2014, de 13 personnes en 2015, de 12 personnes en 2016 et de 10 personnes en 2017. A l'inverse, alors que la cour cantonale a retenu que le directeur du service de la formation avait sous sa responsabilité hiérarchique 22 personnes et le directeur du service de l'information scolaire et professionnelle 19, il ressortirait des pièces produites par l'intimé que, pour la période déterminante entre 2013 et 2019, le premier en avait 17 et le second 18.

S'il est vrai que les constatations de la cour cantonale quant au nombre de personnes subordonnées à la recourante et à deux de ses collègues masculins sont manifestement inexacts, elles n'ont aucune incidence sur la décision attaquée dès lors que même en tenant compte des chiffres corrects, force est de constater que la recourante avait moins de personnes sous sa responsabilité que tous ses autres collègues directeurs de services.

6.

6.1. Selon les art. 3 al. 1 et 2 LEg, il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement; l'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à la rémunération et à la promotion. Quiconque subit une discrimination au sens de l'art. 3 LEg peut requérir le tribunal d'ordonner le paiement du salaire dû (art. 5 al. 1 let. d 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 145 II 153 consid. 4.3.4; 144 II 65 consid. 4.1; 124 II 409 consid. 7).

6.2. Aux termes de l'art. 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable.

6.2.1. 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. Dans les relations de travail, la preuve devra généralement porter sur des faits qui se trouvent dans la sphère d'influence de l'employeur et ne sont connus que de lui. Lorsque le juge, à l'instar de l'employée, ignore l'existence de ces moyens de preuve, la maxime inquisitoire, qui veut que les faits soient établis d'office, demeure inopérante. En revanche, si le fardeau de la preuve est mis à la charge de l'employeur, il est dans l'intérêt de ce dernier d'informer le juge avec la plus grande diligence et de lui fournir 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 soient introduites à la légère, on exige, avant de mettre le fardeau de la preuve à la charge de l'employeur, que la prétendue victime apporte quelques indices qui rendent vraisemblable l'existence d'une discrimination. Sur ce dernier point, on précisera que le juge n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie qui se prévaut de la discrimination; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine vraisemblance, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment. Par exemple, la vraisemblance d'une discrimination salariale a été admise dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était de 15 % à 25 % inférieur à celui d'un collègue qui accomplissait le même travail (ATF 144 II 165 consid. 4.2.3; 142 II 49 consid. 6.2; 130 III 145 consid. 4.2; 125 III 368 consid. 4). Cela signifie également que la comparaison avec la rémunération d'un seul collègue exerçant la même activité suffit pour établir la vraisemblance d'une discrimination à l'encontre d'une travailleuse (SUSY STAUBER-MOSER, Egalité des salaires et jurisprudence du Tribunal fédéral, in PJA 11/2006, p. 1367;

FLORENCE AUBRY GIRARDIN, Egalité salariale et décisions judiciaires: questions pratiques du point de vue de la justice, in PJA 9/2005, p. 1067; KATHRIN KLETT, Richterliche Prüfungspflicht und Beweiserleichterung, in PJA 11/2001, p. 1296).

6.2.2. 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 144 II 65 consid. 7.2; 125 III 368 consid. 4). La preuve de la vraisemblance incombe à la partie qui entend faire valoir un droit (ATF 127 III 207 consid. 7). 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). 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).

6.2.3. Si la discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, le fardeau de la preuve est renversé; il appartient alors à l'employeur de démontrer l'inexistence de la discrimination, en apportant la preuve stricte que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Constituent des motifs objectifs ceux qui peuvent influencer la valeur même du travail, comme la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus, le cahier des charges. Des disparités salariales peuvent également se justifier pour des motifs qui ne se rapportent pas immédiatement à l'activité en cause, mais qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 142 II 49 consid. 6.3; 130 III 145 consid. 5.2; 127 III 207 consid. 3b et consid. 3c; 125 III 368 consid. 4 et consid. 5).

6.3. Eu égard à l'allègement du fardeau de la preuve prévu à l'art. 6 LEg (cf. consid. 6.2 ci-dessus), il convient de distinguer clairement si le juge se détermine sur la vraisemblance alléguée ou déjà sur la preuve principale, à savoir la preuve de l'inexistence d'une discrimination ou la preuve de la justification objective de celle-ci (cf. arrêt 4C.463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 2a [non publié à l'ATF 126 III 395]; RÉMY WYLER, in: Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, 2011, n° 12 ad art. 6 LEg). Dans la phase de la vraisemblance, il incombe à la partie requérante de démontrer la vraisemblance d'une discrimination sexuelle. Les thèmes de preuve de la vraisemblance sont le salaire, la discrimination, le lien avec le sexe et - en cas de justification apparente - l'absence d'une telle justification (ATF 144 II 65 consid. 7.2; cf. SABINE STEIGER-SACKMANN, in: Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Bâle 2020, n° 59 et 86 ss ad art. 6 LEg).

Il ne suffit pas qu'un membre d'un sexe gagne moins (ou soit moins bien loti) qu'un membre de l'autre sexe pour qu'une discrimination soit rendue vraisemblable; il faut en outre que la situation professionnelle des employés comparés soit globalement identique ou du moins similaire (arrêt 2A.91/2007 du 25 février 2008 consid. 2; cf. aussi: ATF 127 III 207 consid. 3b; 125 III 368 consid. 4). Pour rendre vraisemblable une discrimination sexuelle, il ne suffit pas de citer des professions comparables, mais il faut aussi expliquer pourquoi il s'agit de fonctions comparables (équivalence; ATF 144 II 65 consid. 7.2 in fine).

7.

7.1. Se fondant sur l'analyse des pièces du dossier et les résultats des enquêtes, la cour cantonale a procédé à une comparaison de la fonction de la recourante ainsi que de celle de ses cinq collègues directeurs de services de l'OFPC. Elle est arrivée à la conclusion qu'à tout le moins en termes de mission, de tâches, de niveau de responsabilités et de nombre de personnes sous gestion de la personne occupant le poste, la recourante ne pouvait pas se fonder sur des similitudes entre sa fonction et celles de ses collègues, qu'ils soient de sexe masculin ou féminin d'ailleurs, pour se prévaloir d'une inégalité de traitement ou d'une éventuelle discrimination au motif qu'elle est une

femme. Par ailleurs, la cour cantonale a constaté que l'évaluation de la fonction de cheffe de groupe de la recourante en 2013 avait conduit à retenir un profil "MDKAJ" (ndlr: chacune de ces lettres correspondant au niveau attribué au critère d'évaluation, soit la formation professionnelle, l'expérience, les efforts intellectuels, les efforts physiques et la responsabilité) pour 214 points, classe maximum 23. A titre de comparaison, les postes de directeurs des services de l'information scolaire et professionnelle, de l'orientation scolaire et professionnelle et de la formation continue avaient été évalués respectivement en 1998, 1999 et 2007 avec un profil "MDKAK" pour 224 points, classe maximum 24. Le poste de directeur du service de la formation professionnelle avait été évalué en 1976 et les profils "MELAJ" ou "MELAK" correspondant à une classe maximum 25 ou 26 avaient été proposés; le cahier des charges adopté en 2011 avait conduit à retenir la classe 25 pour cette fonction. En outre, le poste de directeur du service des bourses et prêts d'études avait été évalué en 2000 avec un profil "LEKAJ" correspondant à une classe maximum 23.

7.2. La recourante se plaint d'une violation de l'art. 3 al. 2 LEg. Elle fait valoir qu'une comparaison de sa situation avec celle de son collègue H. aurait dû amener la cour cantonale à constater l'existence d'une discrimination salariale à raison du sexe, à tout le moins sa vraisemblance. L'essentiel de son argumentation repose sur le fait que malgré qu'elle s'était vu attribuer, selon l'évaluation de sa fonction par l'OPE, un nombre plus élevé de points que son collègue H., ce dernier bénéficiait d'une classe de traitement supérieure à la sienne, à savoir la classe 24. Sa rémunération étant inférieure à celle de son collègue de sexe masculin, il faudrait présumer l'existence d'une discrimination, dès lors qu'aucune pièce permettant de justifier objectivement cette différence de traitement n'aurait été produite par l'intimé.

7.3.

7.3.1. Il ressort de la jurisprudence rappelée ci-dessus (cf. consid. 6.3 supra) qu'une différence de rémunération entre la fonction de la recourante et celle de son collègue H. ne rend pas encore vraisemblable une discrimination fondée sur le sexe. Pour cela, il faudrait que leurs cahiers des charges soient comparables, mais il ressort des faits constatés par les premiers juges, qui lient le Tribunal fédéral (cf. consid. 3 supra), que les tâches de la recourante en sa qualité de "Directrice de C." se différencient nettement de celles du directeur du service des bourses et prêts d'études, dont le cahier des charges créé le 1er février 2011 et modifié le 4 décembre 2012 faisait état d'une classe de traitement maximale 24. Il faudrait également que la recourante et son collègue directeur des bourses et prêts d'études aient une position semblable, mais la recourante ne fait valoir aucune analogie entre ces deux fonctions. Elle ne conteste pas non plus les constatations des premiers juges selon lesquelles leurs postes se différencient nettement non seulement par les tâches effectivement confiées mais également par l'importance du budget à gérer, la recourante n'ayant à cet égard aucune compétence décisionnelle en matière financière alors que les directeurs de services de l'OFPC doivent être capables d'établir et de gérer un budget pouvant avoisiner, en ce qui concerne plus particulièrement le directeur du service des bourses et prêts d'études, un montant de 40 millions de francs. Or il s'agit là de critères de nature à influencer la valeur du travail (RÉMY WYLER, op. cit., n° 30 ad art. 6 LEg).

7.3.2. Comme l'a en outre retenu la cour cantonale, le poste de directeur du service des bourses et prêts d'études avait été préalablement occupé entre 2006 et 2011 par une femme, laquelle avait bénéficié de la classe de traitement 24 par l'octroi d'un code complémentaire 7, soit une rémunération dans une classe supérieure à celle prévue en raison de l'exercice, en plus de tâches relatives à sa fonction, de manière significative et durable, d'activités d'un niveau supérieur ou connexe, conformément à l'art. 11 al. 3 du Règlement d'application de la LTrait (RTrait; RS/GE B 5 15.01). La recourante fait valoir à cet égard que cette constatation n'est étayée par aucune pièce au dossier. Elle découle cependant des renseignements donnés par le Secrétariat général de la Direction des affaires juridiques du DIP à la Chambre administrative dans le cadre de la procédure cantonale par courrier du 2 décembre 2020. Ainsi, force est de constater que le poste de directeur du service des bourses et

prêts d'études avait été occupé avant H. par une femme et que celle-ci bénéficiait déjà de la classe de traitement 24. Dans ces conditions, il est peu vraisemblable que la classification du poste occupé par la recourante ait été guidée, de manière discriminatoire, par des considérations liées au sexe féminin de cette dernière.

7.3.3. Il ressort ainsi de ce qui précède que la recourante n'a pas rendu vraisemblable qu'elle subissait une discrimination en raison du sexe. Elle s'est contentée pour l'essentiel de comparer sa situation à celle des directeurs de services de l'OFPC, plus particulièrement à celle du directeur du service des bourses et prêts d'études, sans toutefois établir pourquoi sa situation était comparable à la leur. Elle n'a pas non plus cherché à démontrer, en apportant des indices ou en énumérant des critères non retenus par la juridiction cantonale, que son travail était comparable à ceux de ses collègues directeurs de services. Par conséquent, elle n'a pas satisfait aux exigences de l'art. 6 LEg. Dès lors, en rendant l'arrêt attaqué, la Chambre administrative n'a pas violé cette disposition, ni a fortiori l'art. 3 al. 2 LEg.

8.

Mal fondé, le recours doit être rejeté, dans la mesure où il est recevable (cf. consid. 2 supra). La recourante, qui succombe, supportera les frais judiciaires (art. 66 al. 1 LTF).

Par ces motifs, le Tribunal fédéral prononce :

1.

Le recours est rejeté dans la mesure où il est recevable.

2.

Les frais judiciaires, arrêtés à 1000 fr., sont mis à la charge de la recourante.

3.

Le présent arrêt est communiqué aux parties, à la Cour de justice de la République et canton de Genève, Chambre administrative, et au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Lucerne, le 10 mars 2022

Au nom de la Ire Cour de droit social
du Tribunal fédéral suisse

Le Président : Wirthlin

La Greffière : Fretz Perrin