

REPUBLIQUE ET



CANTON DE GENEVE

POUVOIR JUDICIAIRE

C/2294/2017-5

CAPH/110/2022

ARRÊT

DE LA COUR DE JUSTICE Chambre des prud'hommes

DU 20 JUILLET 2022

Entre

Madame A _____, domiciliée _____[GE], appelante d'un jugement rendu par le Tribunal des prud'hommes le 4 juin 2019 (JTPH/203/2019), comparant par M^e Céline GHAZARIAN, avocate, rue Charles-Sturm 20, 1206 Genève, en l'Étude de laquelle elle fait élection de domicile,

et

UNIVERSITE DE GENEVE, sise rue Général-Dufour 24, 1211 Genève 24, intimée, comparant par M^e Pierre GABUS, avocat, boulevard des Tranchées 46, 1206 Genève, en l'Étude duquel elle fait élection de domicile.

Le présent arrêt est communiqué aux parties par plis recommandés du 27 juillet 2022.

EN FAIT

A. a. L'UNIVERSITE DE GENEVE (ci-après : l'UNIGE), établissement de droit public doté de la personnalité morale, placé sous la surveillance du Conseil d'Etat, assure un service public dédié à l'enseignement supérieur de base et approfondi, à la recherche scientifique fondamentale et appliquée et à la formation continue (cf. art. 1 et 2 de la loi sur l'université [LU; RS/GE C 1 30]).

b. A _____, née le _____ 1959, est titulaire d'une licence en _____, d'un master en _____ et d'un doctorat en _____, obtenus respectivement en 1984, 1986 et 2000 de l'UNIGE.

c. De 1986 à 2002, elle a travaillé à temps partiel pour l'UNIGE, pour B _____ et pour le Conseil d'Etat. Elle a notamment été engagée en 1991 par l'UNIGE aux fonctions de chargée d'enseignement suppléante à mi-temps, activité qu'elle a exercée jusqu'en 1997. Entre le 1^{er} octobre 1997 et le 30 novembre 2001, elle a travaillé pour B _____, comme chargée de mission et _____.

d.a. A _____ a été réengagée par l'UNIGE à compter du 1^{er} janvier 2002, d'abord en qualité de _____ à 90%, sous la direction du Professeur AE _____, son traitement étant colloqué en classe 20, annuité 12, sa rémunération ayant été assurée par le biais d'un fonds dénommé "C _____" (contrat de droit privé n° 1 _____ du _____ 2001).

d.b Dès le 1er octobre 2002, elle a été engagée, par contrats successifs de travail de droit privé, en qualité de " _____ 2" à temps partiel (entre 20 et 90%) au sein de la Faculté D _____ dans le cadre du Master en F _____, sa rémunération, en classe 20 annuité 12, ayant été assurée par le biais de divers fonds, intitulés "G _____", "H _____" ou "I _____". Le [Master] F _____ est une formation continue, de cinq semaines de cours par année, avec un thème d'actualité différent chaque semaine (cf. témoignage de J _____, employée de l'UNIGE).

d.c A partir du 1er avril 2005, elle a été employée, au bénéfice de contrats de travail successifs de droit privé de durée déterminée, en qualité de chargée d'enseignement suppléante au sein de la Faculté D _____ (classe 20 annuité 10 en premier lieu), puis en tant que chargée d'enseignement dès le 1er octobre 2009 (classe 20 annuité 14 en premier lieu), sa rémunération ayant été assurée par le biais du fonds "G _____" ou K _____ (cf. contrats n^{os} 2 _____, 3 _____ et 4 _____ ainsi que leurs avenants).

d.d Dès le 16 novembre 2012, avec effet au 1er janvier 2013, l'UNIGE a conclu avec A _____ différents contrats de travail de droit privé à durée déterminée (n° 5 _____), toujours pour un poste de chargée d'enseignement au sein de la Faculté D _____, étant précisé qu'elle était rémunérée par l'intermédiaire du fonds

L_____ alloué dans le cadre d'un projet de recherche européen dont le sigle était M_____.

En parallèle, A_____ a continué ses activités au sein du [Master] F_____ en tant que chargée d'enseignement, son taux d'activité étant passé à 50% dès le 1er mai 2014 (contrat n° 6_____ du 18 juin 2012 et ses avenants).

Au cours de l'année 2013, il lui a été demandé d'organiser la *Summer School* (cf. certificat de travail de A_____ du 22 juillet 2016), soit une quinzaine de jours de formation pour de jeunes étudiants de niveau Bachelor dans le domaine de la _____.

d.f. En juillet 2014, le contrat de travail de A_____ dans le cadre du projet de recherche européen M_____ a été reconduit pour une nouvelle durée déterminée allant du 1er octobre 2014 au 30 septembre 2015.

Début juin 2015, le contrat de travail de A_____ en tant que chargée d'enseignement dans le cadre du [Master] F_____ a été reconduit pour une durée déterminée allant du 1er juillet 2015 au 31 décembre 2015 à un taux d'activité de 50%.

e. Les taux d'activité de A_____ et ses annuités au sein de la classe de traitement 20 ont varié au fil du temps et peuvent être résumés comme suit à partir de l'année 2011 :

- en 2011, elle a travaillé à 100% (cumul des taux d'activités résultant des divers contrats mentionnés ci-dessus), en classe 20 annuité 16, puis 17;

- en 2012, son taux de travail était de 100% de janvier à mars, son traitement étant colloqué en classe 20 annuité 16 pour l'un des contrats (50%) et annuité 17 pour le second; son taux d'activité est ensuite passé à 90% dès le mois d'avril, toujours en annuité 17;

- en 2013, elle a travaillé à 40%, son traitement étant colloqué en classe 20 annuité 17;

- en 2014, son taux d'activité moyen a été de 90% (janvier-février à 50%, mars-avril à 90%, mai-décembre à 100%), son traitement étant colloqué en classe 20 annuité 18 de janvier à septembre, puis annuité 19 le reste de l'année;

- en 2015, elle a travaillé à 100% de janvier à septembre, puis à 70% dès le mois d'octobre, pour une rémunération en classe 20 annuité 19 (soit 140'062 fr. bruts par à plein temps);

- en 2016, son dernier contrat portait sur un taux de 50%, le traitement étant demeuré le même qu'en 2015.

f. Au cours des relations contractuelles entre A_____ et l'UNIGE, notamment à partir de l'année 2004, les éléments suivants ressortent du dossier concernant la carrière de l'intéressée :

f.a Le 25 juin 2004, A_____ a présenté sa candidature au poste de professeur ordinaire ou adjoint dans le domaine du _____ et _____ au sein de la Faculté de N_____, à laquelle elle a fait parvenir son dossier complet.

Selon le rapport de la Commission de nomination, 17 dossiers de candidature avaient été reçus, lesquels avaient été classés en trois catégories. Cinq candidats, dont deux femmes, avaient été retenus dans la catégorie 3 (meilleurs dossiers), six candidats dans la catégorie 2, dont deux femmes, et six candidats dans la catégorie 1 (dossiers clairement insuffisants), dont trois femmes. Le profil de A_____ avait été classé dans la catégorie 2, regroupant les candidats n'ayant pas été retenus pour un examen plus approfondi de leurs dossiers, travaux et publications.

En dépit d'une bonne expérience dans différents organismes nationaux et internationaux et de la présence d'une dimension appliquée, son dossier ne répondait pas aux exigences d'un poste professoral. Sa liste de publications, rapports de recherche et communications était très étoffée, quoique restreinte à des revues locales et consacrée uniquement aux aspects _____. Considérant par ailleurs qu'aucune candidature ne répondait de manière suffisante et encore moins convaincante aux différents critères retenus pour le poste mis au concours, la Commission a décidé de fermer ledit concours et d'ouvrir une procédure de nomination par appel.

f.b Le 15 août 2005, A_____ a adressé à O_____, membre de la Commission BW_____ à la Faculté D_____, qu'elle a présidée en 2004 et 2012, un courrier visant à obtenir un soutien pour une contribution de 3/10 de poste soit de Maître d'enseignement et de recherche (MER) ou de professeur adjoint pour une période de trois ans.

L'UNIGE conteste avoir reçu la lettre du 15 août 2005 produite par A_____ dans la procédure.

f.c A la suite de la décision de la Fondation P_____ de soutenir la Faculté D_____ de l'UNIGE dans le domaine de _____, en lui accordant un poste de professeur assistant (professeur adjoint suppléant) pour 4 ans, l'UNIGE a ouvert l'appel à candidatures en janvier 2008, par la publication d'annonces dans la presse (notamment dans R_____, S_____ et T_____).

Aux côtés de cinq autres postulants, dont A_____ ne faisait pas partie, Q_____ - qui avait réussi son master au sein du [Master] F_____ en 2002 et obtenu un doctorat "inter et transdisciplinarité" en 2007 - a déposé sa candidature pour ce poste.

Au terme du processus de sélection, ce dernier a été nommé au titre de professeur adjoint suppléant P_____, son contrat de travail étant soumis au droit privé.

Interrogée par le Tribunal, A_____ a indiqué avoir été choquée à la vue des annonces relatives au poste susmentionné dont elle avait eu connaissance au cours de la procédure. Le Professeur U_____, qui était alors son supérieur, ne lui en avait jamais parlé. Selon A_____, le Professeur U_____ lui avait promis de la proposer comme professeure boursière sur _____, aux côtés de Q_____, lequel avait été l'élève de celle-ci. Elle ne comprenait pas que Q_____ ait été choisi pour le poste susvisé, alors qu'il n'avait pas occupé le poste de *privat-docent*, que le doctorat qu'il avait obtenu n'était, selon elle, pas reconnu par l'UNIGE et qu'il n'avait publié aucun article scientifique seul. Au vu de son propre parcours, elle se considérait comme bien plus qualifiée que Q_____.

De 2013 à 2016, V_____ a ensuite été nommé professeur assistant, sa rémunération étant assurée par P_____ et son contrat de travail soumis au droit privé, étant relevé que A_____ ne faisait pas partie des candidats pour ce poste.

Le 25 septembre 2013, à la suite d'un rapport favorable rendu par la commission chargée d'étudier la promotion de Q_____, celui-ci a été nommé professeur associé au département de AA_____.

Sur ce point, A_____ a précisé que Q_____ avait été confirmé comme professeur associé sans aucune mise au concours du poste y relatif.

Entendu en qualité de témoin, Q_____ a confirmé que lorsqu'il était devenu professeur associé en 2013, le poste n'avait pas été mis au concours, précisant que dans la mesure où il était déjà passé par un concours en 2008, la règle voulait que, dans un tel cas, il n'y ait pas un second concours. De plus, la convention passée par la P_____ avec diverses universités prévoyait un engagement de l'UNIGE à stabiliser le titulaire, à la condition qu'il ait fait preuve de compétences dans son poste.

Le témoin W_____ a déclaré avoir fonctionné comme expert étranger dans la Commission de nomination des professeurs de la P_____ et avoir notamment vu passer le dossier de Q_____. Les nominations étaient faites au niveau fédéral et les Universités s'engageaient, selon le témoin, à pré-titulariser les boursiers, qui étaient alors nommés professeurs assistants pour une période de 6 ans. Au terme de cette période, la titularisation était quasiment automatique, même s'il y avait toujours une commission et un vote des professeurs. Dans la mesure où il y avait déjà eu un jury international, il n'y avait pas à nouveau une compétition pour le poste.

Pour sa part, A_____ soutient que la nomination en tant que professeur associé est un processus indépendant de la P_____.

Le témoin X_____, chargée des aspects administratifs de l'engagement du corps professoral et enseignant au sein de l'UNIGE jusqu'en septembre 2012, a exposé que tous les postes à repourvoir sont publiés. A sa connaissance, les nominations sur appel ne concernaient que des postes de professeur ordinaire. Cela se passait ainsi lorsqu'à la suite d'une postulation, aucune candidature n'était retenue, de sorte qu'il était fait appel à quelqu'un présentant une renommée internationale. Un professeur boursier n'était pas forcément titularisé. Normalement, il y avait un nouvel appel à candidature.

En 2014, au départ du Professeur U_____, le Professeur Q_____ a pris la direction du [Master] F_____, devenant ainsi le supérieur hiérarchique de A_____.

f.d Entre-temps, en février 2010, soutenue par le Professeur U_____, A_____ a postulé auprès du Bureau de l'égalité de la Faculté D_____ de l'UNIGE pour obtenir la bourse d'excellence pour femmes ("subside tremplin"), soit une bourse finançant une période de travail de 6 mois pour permettre à une femme de se consacrer au renforcement de son dossier académique par des publications scientifiques, dans le but de faire évoluer sa carrière académique.

Par courriel du 5 mars 2010, O_____ a indiqué à A_____ que son dossier de postulation avait été considéré comme "trop avancé" pour un tel subside, raison pour laquelle il avait été écarté. Elle avait toutefois demandé à l'intéressée qu'elle lui transmette un *curriculum vitae* afin de réexaminer son dossier et de le soumettre éventuellement au Doyen de la Faculté (à l'époque, le Professeur Y_____) pour une demande de promotion interne.

Entendue comme témoin, O_____ a expliqué que "trop avancé" ne signifiait pas "trop bon". Il existait des étapes de carrière usuelles dans le milieu académique. Certaines mesures ne pouvaient plus être accordées au-delà d'un certain nombre d'années. C'était notamment le cas des postes de professeurs assistants, financés par le fonds national suisse pour la recherche, qui ne sont accordés qu'à des candidats ayant un doctorat plus huit années au maximum. Au-delà, le candidat ne peut plus prétendre à cette mesure et doit se tourner vers d'autres ouvertures de postes. C'était ce qui était arrivé à A_____ dans le cadre du "subside tremplin".

A_____ a exposé qu'en vue d'une éventuelle promotion, O_____ et le Professeur Y_____ avaient alors exigé d'elle qu'elle obtienne préalablement le titre de *privat-docent*, étant relevé que selon le témoin Z_____, _____ [fonction], présidente de la Commission des privat-docents lorsque A_____ avait présenté le sien, ce titre constituait certes le premier pas d'une carrière académique, mais ne garantissait en aucun cas l'attribution d'un poste.

f.e Le 15 août 2011, A_____ a déposé son dossier en vue d'un *privat-docent*, candidature soutenue par le Professeur U_____ ainsi que par le Collège des

professeurs du Département de AA_____ à une très large majorité. Malgré le fait que le profil de l'intéressée était quelque peu atypique, l'enseignement et les travaux de recherche de A_____ représentaient un apport significatif pour l'Institut AB_____ (devenu Institut de AC_____ en 2014) et pour la Faculté D_____.

Le 21 mai 2014, le Rectorat de l'UNIGE a nommé A_____ à la fonction de *privat-docent* du 1er juin 2014 au 30 septembre 2018. Par courrier du 16 juin 2014, l'UNIGE a informé A_____ qu'elle était nommée sans traitement, conformément à la loi, pour une première période de quatre ans, lors de laquelle il était exigé d'elle qu'elle effectue vingt heures d'enseignement par année, dont la moitié devaient être réalisées dans le contexte de l'enseignement pré-gradué des études D_____.

Selon le témoin O_____, le Collège des professeurs n'avait pas été très enthousiaste de la candidature de A_____ à ce poste, au motif que ses publications n'étaient pas des articles de recherche à proprement parler.

Z_____ a exposé que sur les trois experts ayant ensuite lu la thèse de A_____, l'un avait exprimé un très bon avis, considérant qu'il s'agissait d'une bonne revue de la littérature sur le sujet, le second avait rendu un avis favorable avec certaines réserves, mais estimait qu'il s'agissait néanmoins d'une bonne contribution scientifique, et le troisième avait considéré que la thèse était bien écrite mais il était déçu de ne pas trouver le fil conducteur et de ne pas pouvoir déchiffrer la contribution de l'auteur. Sur la base de ces trois avis majoritairement positifs, la Commission des *privat-docents* avait décidé que A_____ pouvait présenter sa leçon de *privat-docent*, ce qu'elle avait fait le 5 mai 2014. Le témoin n'avait pas de souvenir précis de cette leçon, mais elle n'était en tout cas pas mauvaise. Au terme de celle-ci, la candidate avait obtenu le score de 23 oui, 8 non et 5 abstentions du Collège des professeurs. Le témoin n'avait pas été étonné du score obtenu par A_____ au vu de son profil atypique et du sujet qui n'était pas très intelligible pour le public. Ce sujet était en réalité plus un sujet de G_____ et de science sociale que de science médicale. En général, l'obtention d'un *privat-docent* était le premier pas d'une carrière académique. Il ne garantissait toutefois pas l'attribution d'un poste. Le *privat-docent* constituait une fonction, un titre donné par l'UNIGE. Pour le conserver, il fallait continuer à enseigner et faire de la recherche. Il était vrai néanmoins que, lorsqu'un département ou un service proposait à un candidat un *privat-docent*, c'était dans l'idée que la personne allait rester. Enfin, ce n'était en aucun cas l'UNIGE qui allait chercher un poste pour un candidat, c'était tout au plus le département ou le service.

Interrogé en qualité de représentant de l'UNIGE, le Professeur AD_____, Doyen de la Faculté D_____ à compter du mois de janvier 2011, a affirmé que ni lui, ni son prédécesseur (qu'il avait interrogé à ce sujet) n'avaient jamais promis de

promotion à A_____, un doyen ne pouvant d'ailleurs formuler une telle promesse de promotion puisqu'il n'en avait pas les pouvoirs.

f.f En 2012, le Professeur AE_____ a quitté son poste de directeur de l'Institut AB_____, devenu par la suite l'Institut de AC_____ au sein de la Faculté D_____, et a été remplacé *ad interim* par le Professeur U_____ jusqu'en octobre 2013.

L'UNIGE a mis au concours un poste de Professeur ordinaire ou associé et directeur de l'AC_____ dans le domaine de l'approche systématique des maladies non-transmissibles. Il était précisé que le candidat serait appelé à développer des recherches au niveau national et international dans son domaine de spécialisation et obtenir des financements extérieurs. Les titres et expériences exigés étaient un doctorat en _____ ou titre jugé équivalent, une expérience reconnue en AC_____, une expérience de direction de recherches et d'enseignement, ainsi que des publications dans des revues internationales.

Le Professeur W_____ a été nommé à ce poste à partir de 2014.

La candidature de A_____, qui avait également postulé, n'a pas été retenue dans la première sélection (*short list*) effectuée par la Commission de nomination, qui était présidée par le Professeur AF_____.

Il résulte d'un courrier du 1^{er} juillet 2013 de ce dernier à la Professeur AG_____, vice-rectrice de l'UNIGE et présidente de la Délégation à l'égalité, qu'aucune des quatre candidatures féminines au poste susvisé n'avait été retenue dans la sélection des finalistes. En particulier, la candidate A_____ travaillait dans le domaine des _____ et de l'étude _____ et sa recherche s'exprimait particulièrement par des activités de communication orientées vers le grand public, l'organisation d'événements médiatiques et scientifiques, et des mandats d'expertise auprès d'institutions locales, nationales et internationales. Son dossier académique était jugé insuffisant pour le profil recherché. Le Professeur AF_____ sollicitait dès lors l'autorisation de poursuivre le processus de sélection sans candidate féminine dans la *short list*.

A la demande du rectorat (soit vraisemblablement de la Délégation à l'égalité, selon le Professeur AD_____), une candidate féminine (la Professeur AH_____, de la AI_____) a néanmoins remplacé l'un des quatre candidats masculins initialement retenus dans la *short list*.

D'après le Professeur AD_____, interrogé en qualité de représentant de l'UNIGE, les dossiers des candidats qui figuraient sur la *short list* étaient très soigneusement examinés par la commission. Cela avait d'autant plus été le cas dans le cas d'espèce, puisqu'il s'agissait, dans la grande majorité, de professeurs. L'intéressé a par ailleurs exposé que chaque commission de nomination comprend deux

experts étrangers à l'institution, dont un est obligatoirement une femme, ainsi qu'un membre de la commission de l'égalité déléguée par le rectorat.

Entendu en qualité de témoin, le Professeur AF_____, _____ [fonction], a expliqué que le document produit sous pièce XVI.2 par l'UNIGE (soit un tableau comparant les divers candidats selon plusieurs critères) constituait un document interne utilisé notamment par les commissions de nomination. Le travail préparatoire consistait à éplucher la liste des publications des candidats qui étaient analysées selon les critères bibliométriques. En l'occurrence, il avait été tenu compte de deux indices, soit le *H-Index* et le *IF (Impact factor)*. Ces indices permettaient de mesurer l'importance et la réputation de la production scientifique des candidats. Le fait qu'un *IF* de zéro figurait dans la colonne relative à A_____ signifiait qu'il n'y avait pas dû y avoir entre, 2008 et 2012, de publications à *IF* mesurable. Un *IF* de zéro était assez peu courant dans ce genre de postulations. Il n'avait pas vérifié toutes les données, mais avait parcouru la liste des publications qui avaient été annexées à la postulation de cette candidate et il n'y en avait que peu qui étaient publiées dans des journaux à *IF* important. Le *H-Index* correspondait au nombre de fois qu'un article avait été cité par d'autres auteurs. Un *H-Index* de 7 signifiait que sept publications de la candidate avaient été citées au moins sept fois par d'autres auteurs. Les éléments objectifs principalement utilisés pour comparer les candidats étaient les indices bibliométriques, la participation aux activités d'enseignement et la capacité à obtenir des fonds de recherche compétitifs. D'autres critères étaient liés à la réputation internationale des candidats et à la participation à des activités scientifiques prestigieuses. Dans le cas d'espèce, tous ces éléments avaient été pris en considération pour établir la *short list*. S'agissant des autres critères, A_____ était dans les normes pour ce qui était de l'activité d'enseignement. Le témoin n'avait pas le souvenir que l'intéressée avait obtenus des fonds compétitifs. La différence entre les fonds compétitifs et ceux figurant dans le *curriculum vitae* de A_____ résidait dans le fait qu'elle n'était pas requérante principale. Ce n'était pas la même chose d'obtenir de tels fonds en qualité de co-requérant. Il n'y avait pas besoin d'être professeur pour être requérant principal. En revanche, l'un des critères pour devenir professeur était souvent celui d'avoir obtenu un fonds compétitif en qualité de requérant principal.

Le Professeur AF_____ a par ailleurs exposé que la bibliométrie du Professeur W_____ était d'un tout autre ordre que celle de A_____. Il disposait d'un *H-Index* de 36, qui était un chiffre significatif d'une position établie au niveau de la production scientifique. En général, les professeurs ordinaires avaient un *H-Index* supérieur à 20. Pour ce qui était de l'*IF* moyen de 5.5, cela dénotait une production scientifique qui pouvait accéder à des journaux de grande réputation. La réputation internationale du Professeur W_____ était établie dans la mesure où il avait notamment eu des activités de direction dans des sociétés savantes au niveau européen, en tout cas.

Selon le témoin, le domaine de publication scientifique pouvait avoir un impact sur la bibliométrie. Certains domaines très confidentiels pouvaient avoir un *IF* moins élevé que d'autres très largement couverts par la recherche biomédicale, mais les différences étaient toutefois assez minimes. Le problème du _____ était suffisamment important dans le domaine de la G_____ et globale pour que l'on trouve des publications sur ce sujet dans des journaux à haut *IF*. Le domaine de A_____ ne constituait ainsi pas un obstacle pour publier dans de tels journaux.

Le Professeur AD_____ a expliqué qu'après avoir vérifié dans le *Web of science*, le *H-Index* de A_____ n'était en réalité pas de 7, mais de 3. S'agissant de la colonne suivante, soit l'*IF* cumulé des publications jugées les plus pertinentes, la commission avait considéré qu'aucun des articles de l'intéressée n'avait été édité dans des journaux à politique éditoriale, ce qui expliquait que tous les *IF* étaient à zéro. Il n'avait pas vérifié les autres données et s'était contenté de vérifier auprès du *Web of science*, lequel répertoriait, pour A_____, 14 publications au 14 novembre 2018, parmi lesquelles trois avaient donné lieu à trois citations. Le nombre total de citations de l'ensemble des articles de l'intéressée était de 34 citations au 14 novembre 2018. Il n'avait toutefois pas vérifié si les 14 publications avaient été publiées dans des journaux à politique éditoriale.

Par courriel du 9 septembre 2013, A_____ s'est adressée à AJ_____, _____ [fonction] du Service de l'égalité de l'UNIGE depuis 2008, pour faire valoir que son profil correspondait davantage au poste mis au concours que celui des quatre candidats retenus; ceux-ci n'étaient pas spécialisés dans les maladies non-transmissibles et la AC_____, alors qu'elle-même était spécialisée dans le _____. Elle pensait que le choix des candidats avait été effectué dans le but de bloquer sa candidature.

Devant le Tribunal, A_____ a déclaré qu'elle s'était adressée au Bureau de l'égalité par oral et par écrit, à charge pour ce dernier de diriger sa plainte. Personne n'étant au courant de la procédure à suivre dans ce cas, elle s'était adressée à ce service qui était censé la défendre. AJ_____ lui avait alors dit qu'elle s'adresserait au doyen, AD_____.

Entendue comme témoin, AJ_____ a déclaré n'avoir pas répondu lorsqu'elle avait reçu le courriel précité, mais elle pensait en avoir discuté avec la vice-rectrice, la Professeur AG_____. Le témoin a ajouté que si une femme se plaignait de discrimination par rapport à des collègues masculins, elle devait adresser sa plainte au Rectorat. Elle-même n'était pas un bureau des plaintes. Elle ignorait ce qui arrivait si un recteur ne donnait pas suite à une plainte, car cela n'était pas de son ressort.

Pour sa part, le Professeur AD_____ a affirmé n'avoir jamais reçu le courriel que A_____ avait envoyé à AJ_____ le 9 septembre 2013. En général, si une plainte était déposée au Bureau de l'égalité ou au Rectorat, elle était vraisemblablement adressée au doyen. Pourtant, dans le cas d'espèce, cela n'avait pas été le cas, alors qu'il aurait dû en être averti.

Par pli du 23 septembre 2013, AK_____, membre de la Délégation à l'égalité de l'UNIGE, a informé le Professeur AD_____ que les conditions d'équité avaient été réunies à chacune des étapes du processus de recrutement pour le poste susvisé. D'après le témoin AJ_____, AK_____ était digne de foi lorsqu'elle lui avait confirmé que les choses s'étaient passées dans les règles, ce d'autant plus qu'elle l'avait rendue attentive à la situation d'A_____.

f.g En octobre 2014, A_____ a déposé son dossier auprès de la Commission de coordination des carrières académiques (CCCACAD), chargée d'examiner les dossiers en vue d'éventuelles promotions internes, et ce à la demande des départements et composée du doyen, des vice-doyens, des présidents des trois sections D_____ (clinique AL_____), de la présidente de la Commission de l'égalité ainsi que du _____ [fonction] des B_____ et d'un représentant du Corps intermédiaire de l'enseignement et de la recherche. La Commission donnait un préavis, soumis au Collège des professeurs, à la suite de quoi, selon les règles de l'Université sur les nominations, une commission de promotion ou de nomination était formée, pour autant qu'un poste fût ouvert.

Par courriel du 10 octobre 2014, AM_____, adjointe scientifique au Décanat de la Faculté D_____, a informé A_____ que son dossier ne serait pas présenté à la CCCACAD en octobre 2014, dès lors que le Doyen souhaitait obtenir au préalable le préavis du Département de AA_____, ainsi que le prévoyait la règle.

Le Professeur AD_____ a déclaré qu'il avait redemandé ce préavis, puis, ne l'ayant toujours pas obtenu, il avait décidé de présenter quand même le dossier de l'intéressée le 23 février 2015. Lorsqu'il s'était renseigné pour savoir pourquoi le préavis du département n'était pas délivré, il lui avait été répondu que les opinions concernant la candidate étaient contrastées et que le plus probable était que le préavis aurait été négatif. Dans la mesure où ce préavis n'est qu'un élément parmi d'autres, il avait décidé de s'en passer.

Pour sa part, le témoin W_____ a déclaré qu'il considérait que le dossier de A_____ n'était pas "mûr" pour une promotion, qu'il était trop tôt, raison pour laquelle lui-même et AN_____ avaient refusé de lui accorder leur soutien pour une promotion immédiate.

Il résulte du procès-verbal de la séance de la CCCACAD du 23 février 2015 que A_____, dont la candidature était présentée pour un poste de chargée de cours ou de professeure assistante, avait effectué une présentation de *privat-docent* jugée

médiocre et qui n'avait pas été très bien notée. Lors de la leçon de *privat-docent*, plusieurs membres du Collège des professeurs avaient protesté en raison d'un contenu peu scientifique. Il était relevé que le dossier ne comportait pas le préavis du département, qui mettait une mauvaise volonté évidente à se positionner. Il existait deux options: soit donner une charge de cours à A_____, soit la maintenir au poste de chargée d'enseignement. Elle avait une haute estime d'elle-même et souhaitait un poste de professeur DIP. Sa perception était bien différente de celle de la Faculté. AO_____ estimait que ce n'était pas une académique, mais que si on regardait le nombre de publications dans BC_____ [moteur de recherche de données bibliographiques], elle était au même niveau que Q_____. Le Professeur AD_____ a alors rétorqué que ce dernier avait été retenu sur concours et qu'il disposait d'une reconnaissance au niveau international.

Devant le Tribunal, le Professeur AD_____ a expliqué que la promotion de A_____ soumise à la CCCACAD avait donné lieu à un avis négatif de la Commission de la recherche et relève (R2), qui a considéré que le contenu n'était pas scientifique et qu'elle n'était pas compétente pour l'évaluer. Quant à la Commission de l'enseignement (BUCE), elle avait mis une note de B (dans la moyenne), la meilleure étant A et la moins bonne étant C. Afin de ne pas essayer un probable refus devant le Collège des professeurs, il avait été décidé de ne pas présenter le dossier de A_____, même si la CCCACAD avait voté par 5 voix contre 4 en faveur d'une charge de cours, évaluation à revoir avec le département concerné.

Finalement, la CCCACAD n'a donc suggéré aucune promotion en faveur de A_____.

f.h A la question de savoir pourquoi A_____ n'avait pas plus progressé pendant toutes ses années au sein de l'UNIGE, le témoin O_____ a expliqué qu'une progression n'est garantie à personne. Ils étaient jugés par leurs pairs sur la base de la qualité de leur travail, regroupant la recherche, l'enseignement, l'administration, le fait d'être un citoyen de l'Université et de promouvoir l'image de celle-ci. En outre, il fallait pouvoir bénéficier de soutien, synonyme de reconnaissance de la qualité du travail fourni. Le Professeur U_____ avait soutenu l'intéressée, mais lorsqu'il avait pris sa retraite, il n'y avait plus eu de soutien en faveur de celle-ci. Elle-même n'avait pas été surprise, car cela arrivait souvent au sein de l'Université.

Le témoin AJ_____ a déclaré que la carrière académique n'était pas simple, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. Jusqu'en 2015, A_____ avançait et allait de l'avant. Mais dès 2015, le témoin a eu l'impression qu'il y avait autre chose, un bug. Quand on observait la progression de l'intéressée, il y avait eu un moment où cela patinait, mais où, quand, comment et pourquoi, ce n'était pas à elle de l'expliquer. A titre personnel, le témoin considérait que A_____ avait un

profil intéressant pour l'UNIGE, bien qu'atypique. Pour les personnes hors profil, il n'était pas si facile de trouver une place dans une Faculté.

g. En juin 2015, A_____ a échangé des courriels avec Q_____, J_____ et W_____ au sujet de sa rémunération pour la *Summer School*. Selon ces échanges, elle n'avait pas été payée pour l'enseignement dispensé en 2014 et 2015 pour le AP_____.

Par courriel du 15 juin 2015, le Prof. W_____ a proposé à A_____ de reconduire son contrat dans le cadre du [Master] F_____ à 50% et d'ajouter un 20% sur les fonds de la *Summer School*, totalisant ainsi un 70% à l'AC_____ dès la rentrée. Il souhaitait également que l'intéressée et le Prof. Q_____ formalisent mieux les deux cahiers des charges avec des objectifs clairs mesurables, afin d'éviter tout malentendu ultérieur.

Entendu comme témoin, W_____ a expliqué qu'il lui semblait utile de fixer des objectifs mesurables et de bien clarifier les choses entre A_____ et Q_____, dès lors que les choses ne fonctionnaient pas complètement dans la confiance et dans l'harmonie. Il ne pouvait toutefois pas préciser de quel "malentendu" il était question dans le courriel susvisé.

h. Par courriel du 3 septembre 2015, le Professeur W_____ a indiqué à A_____ qu'il souhaitait la rencontrer afin de parler de son avenir, dans la mesure où son contrat de travail dans le cadre du [Master] F_____ prenait fin au 31 décembre 2015.

Lors d'un entretien intervenu le 7 septembre 2015, le Professeur W_____ a proposé à A_____ de cesser toute activité au sein du [Master] F_____ et de la *Summer School* afin de se consacrer pleinement au développement d'activités d'expertise, d'enseignement et de recherche dans le domaine du _____.

Questionné au sujet de cette dernière proposition, le témoin W_____ a exposé qu'après que A_____ eut obtenu son *privat docent*, il s'était avéré, au regard des discussions échangées avec le Collège des professeurs, qu'elle n'avait pas un niveau suffisant pour obtenir une promotion interne et espérer être nommée professeure à court terme. En revanche, elle avait un excellent sujet de recherche, le "_____" et c'était là-dessus qu'il fallait, selon lui, axer les mois suivants, afin de rechercher des fonds compétitifs. Pour cela, il lui avait demandé de préparer une "page" qui permettrait de vendre le projet car, jusque-là, celui-ci manquait d'arguments pour convaincre. Cela fait, il lui avait proposé d'aller chercher des fonds ensemble, par exemple dans des fondations. Il attendait d'elle qu'elle prépare ce mémo très rapidement, mais cela n'avait pas été le cas, car elle lui avait répondu qu'elle avait autre chose à faire, ce qui avait quelque peu fait chuter la confiance qu'il avait en elle. En outre, alors qu'il essayait de trouver une solution, A_____ lui avait dit vouloir continuer à enseigner au sein du [Master] F_____.

alors que manifestement elle n'y trouvait pas de satisfaction et la direction du [Master] F_____ non plus, bien qu'il ne s'agissait pas d'un problème de compétence.

Le témoin a ajouté que ce n'était pas une faute professionnelle de la part de A_____ de vouloir poursuivre l'enseignement dans le cadre du [Master] F_____, soit une activité qu'elle maîtrisait, mais dans la mesure où cet enseignement provoquait rancœur, difficulté et insatisfaction depuis plusieurs mois, il était urgent de trouver une solution, raison pour laquelle il lui avait offert de l'aider. Le but était que son ambition académique puisse être accompagnée dans le cadre d'un abandon de la formation post-graduée continue au profit d'une recherche à plein temps. Le temps pressait dans la mesure où l'échéance du fonds européen approchait.

Le témoin a précisé que ces discussions avec A_____ avaient, selon lui, eu lieu six mois avant l'échéance du fonds européen pour lequel elle travaillait et qu'elle avait obtenu, son idée étant qu'elle se consacre à plein temps à la recherche et qu'elle laisse tomber le [Master] F_____. Dans la mesure où elle n'avait pas souhaité partir dans cette voie, il n'avait pas eu d'autre solution que de ne pas renouveler son contrat, la suite de ce processus ayant ensuite été faite avec la collaboration des ressources humaines.

A_____ a expliqué qu'il ne lui était pas possible d'accepter la proposition du Professeur W_____ d'arrêter d'enseigner pour se concentrer sur ses publications, sans rémunération, dès lors qu'elle était mère célibataire de deux enfants. Le Professeur W_____ lui avait dit qu'elle devait trouver elle-même les fonds utiles au paiement de son salaire, au motif qu'il ne disposait plus de suffisamment de fonds, ce qui était faux selon elle, puisqu'il avait par la suite engagé AQ_____, notamment pour travailler sur le projet de recherche sur lequel elle travaillait avec l'AR_____ depuis cinq ans.

i. Par courriel du 23 septembre 2015, A_____ a confirmé à AS_____, assistante administrative au Décanat de la Faculté D_____, ainsi qu'au Professeur W_____, qu'elle avait connaissance de la baisse de son taux d'activité (alors de 100%), par la diminution de son taux de 50% relatif au projet européen à un taux de 20% consacré à la *Summer School* et le maintien de son contrat dans le cadre du [Master] F_____ à un taux de 50%, ce qui revenait à 70% au total. Elle a par ailleurs proposé des points à inscrire dans son cahier des charges relatif à la *Summer School*.

Par courriel du même jour, le Professeur W_____ a rappelé à la travailleuse ainsi qu'à AS_____ qu'il n'y avait aucun engagement de l'AC_____, accepté à ce jour, concernant A_____ après le 31 décembre 2015, qu'il ne donnait pas son accord pour entrer en matière sur un tel contrat pour 2016, rappelant en outre que la seule

responsabilité académique de la *Summer School* dépendait du Professeur Q_____.

j. Par courrier du 24 septembre 2015, le Professeur W_____, se référant à l'entretien du 7 septembre 2015 susvisé, a notifié à A_____ sa décision de ne pas prolonger les rapports de service nés du contrat de droit privé n° 1_____ du 13 décembre 2001 et ses avenants, le contrat qui arrivait à échéance au 31 décembre 2015 n'étant par conséquent pas renouvelé. Il était demandé à A_____ de remettre les dossiers des étudiants qu'elle suivait, de même que les dossiers des étudiants de la *Summer School* au Professeur Q_____.

Par pli du 1er octobre 2015, A_____ s'est opposée à ce courrier, dont le contenu n'était selon elle ni correct, ni justifié. Elle a notamment fait valoir qu'elle n'avait jamais accepté de cesser toute activité au sein du [Master] F_____ ou de l'AC_____ et de laisser tomber si brusquement et sans préavis les nombreux étudiants qu'elle suivait, dont certains étaient sur le point de finaliser leur diplôme.

A la suite de cette opposition, le contrat de travail n° 5_____ (soit celui relatif au projet de recherche européen) de A_____ a été reconduit pour une nouvelle durée déterminée allant du 1er octobre au 31 décembre 2015 à un taux d'activité de 20%, étant précisé que la rémunération était cette fois-ci assurée par un fonds intitulé BD_____. L'intéressée a expliqué que le renouvellement en question concernait l'organisation de la *Summer School*.

k. A_____ s'est trouvée en incapacité totale de travail pour maladie du 27 octobre 2015 au 1er janvier 2016, puis à 50% du 1er janvier au 6 mars 2016 et de nouveau à 100% du 7 mars 2016 au 31 juillet 2017, date à partir de laquelle elle a recouvré sa pleine capacité de travail.

Elle a expliqué qu'elle était tombée malade en raison du surmenage et des remarques humiliantes auxquelles elle devait faire face régulièrement de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

l. Dans l'intervalle, par courriel du 9 novembre 2015, A_____ a sollicité du Professeur BE_____ une courte entrevue afin de trouver une solution rapide en vue de la promotion interne qui lui avait été promise depuis 2010, précisant faire l'objet d'une discrimination à raison du sexe. Les critères de nomination des professeurs associés étaient clairement inégaux entre hommes et femmes, dès lors qu'elle se trouvait sous la direction de son ancien élève, dont le *curriculum vitae* était bien moins "avancé" que le sien, et qu'un de ses collègues masculins, engagé après elle au sein du [Master] F_____, s'était vu octroyer un poste fixe à 50% au départ du Professeur U_____, alors que son dossier était bien plus "faible" que le sien.

Par courriel du même jour, le Professeur BE_____ a répondu à A_____ que le vice-recteur, AT_____, était en charge du secteur ressources humaines et que ce dernier lui proposerait un rendez-vous dans les meilleurs délais.

Par courriel du 17 novembre 2015, O_____ a indiqué à AT_____ et BE_____ que le cas de A_____ ne semblait pas relever d'un problème de ressources humaines seulement, mais également d'un problème d'égalité de traitement, de sorte qu'elle faisait suivre le dossier au Bureau de l'égalité ainsi qu'au Recteur et Président de la délégation à l'égalité afin qu'ils se penchent également sur la situation.

Une séance a eu lieu le 7 décembre 2015 entre A_____, le Professeur BE_____, vice-recteur, et AU_____, _____ [fonction] des ressources humaines depuis 2013.

m. Toujours en décembre 2015, à la suite de la séance précitée, le contrat de travail n° 6_____ d'A_____ relatif au [Master] F_____ a été reconduit pour une durée déterminée allant du 1er janvier au 30 juin 2016 à un taux de 50%, ce contrat prévoyant qu'il s'agissait du dernier renouvellement et qu'il s'arrêterait définitivement le 30 juin 2016.

n. Par courrier du 24 avril 2016, remis en mains propres à A_____ le lendemain, l'UNIGE a informé cette dernière de la résiliation de son contrat de travail de droit privé à 50% avec effet au 31 juillet 2016, respectant ainsi le préavis de trois mois qui lui était dû.

Par pli du 13 juillet 2016, A_____ a formé opposition à ce congé.

o. Les parties s'opposent quant aux motifs ayant conduit au licenciement de la précitée.

o.a. Dans le cadre de la procédure, l'UNIGE a fait valoir qu'il avait été mis fin au contrat de A_____ dans le cadre du projet de recherche M_____ en raison de l'expiration du fonds de recherche y relatif. En outre, le comportement de la travailleuse dans le cadre de son travail n'était plus adéquat et ne répondait plus aux attentes de son employeur.

D'une part, elle avait engagé des frais, sans autorisation préalable de sa hiérarchie, sur le fonds européen servant à financer sa rémunération, alors même que le fonds en question ne disposait pas de réserves suffisantes, et elle avait usurpé le titre d'"*Academic Director of the program*" afin de remplir une attestation destinée à une étudiante le 7 septembre 2015. D'autre part, son comportement vis-à-vis des étudiants (notamment dans le cas d'un auteur de plagiat) et du personnel administratif n'avait pas toujours été adéquat.

Interrogée par le Tribunal, AU_____ a indiqué que le contrat de travail de A_____ concernant le projet de recherche européen avait été résilié dans la mesure où il était arrivé à son terme et qu'aucun autre contrat n'avait été proposé, étant précisé que c'étaient généralement les chercheurs qui proposaient des projets et leur financement. S'agissant du contrat d'enseignement, également de durée déterminée, le service des ressources humaines avait appris que le Professeur W_____ avait décidé qu'il n'y aurait pas d'autre contrat. En effet, en sa qualité de directeur de l'AC_____, celui-ci avait décidé de ne pas renouveler le contrat de A_____ du fait de son incompatibilité avec plusieurs personnes au sein du service.

Le Professeur W_____ a exposé que les rumeurs qu'il avait entendues concernant les tensions existantes entre A_____ et l'équipe du [Master] F_____ étaient récurrentes et fréquentes. Sa secrétaire, J_____, qui prenait les procès-verbaux lors de séances du comité de programme du [Master] F_____, auxquelles participaient A_____ et le Professeur Q_____, avait été mise en arrêt de travail pour plusieurs mois à cause des tensions dans ce comité, selon ce qu'elle lui avait dit. Elle s'entendait bien avec le Professeur Q_____, mais il y avait eu des tensions avec A_____. Aucune personne n'avait toutefois démissionné en raison de ces tensions.

Le témoin Q_____ a déclaré que lorsqu'il était devenu directeur du [Master] F_____ en 2013, il était entré avec A_____ dans une phase de conflit permanent et de diffamation à son égard. Par ailleurs, celle-ci avait adopté à plusieurs reprises un comportement inadéquat. Par exemple, lorsqu'un étudiant, AV_____, avait été soupçonné de plagiat dans des travaux personnels et que le personnel du [Master] F_____ lui avait demandé de mettre à disposition de la direction les fichiers électroniques des travaux suspectés (cf. pièce 6 intimée), A_____ avait fait obstruction à l'enquête, ayant conseillé à cet étudiant de ne pas remettre ses fichiers (ce point ayant été confirmé par le témoin W_____). Lorsque l'étudiant s'était finalement exécuté, elle avait demandé que les travaux de l'ensemble des étudiants soient évalués par le logiciel BF_____, ce qui n'était pas une attitude de collaboration. A_____ l'avait menacé de faire un rapport à sa hiérarchie s'il continuait dans ses intentions. Elle lui avait clairement demandé de "régler le problème dans les coulisses". L'étudiant avait finalement reconnu les faits. De même, il y avait eu quatre cas d'étudiants qui s'étaient opposés systématiquement aux décisions rendues par le [Master] F_____ – échecs aux examens ou non-acceptation d'un mémoire -, étudiants qui avaient été suivis par A_____. Cela avait mis en difficulté l'équipe d'enseignement et de direction du [Master] F_____. L'attitude d'obstruction permanente de l'intéressée n'était pas constructive. Cette dernière protégeait trop ses étudiants, ce qui ne les aidait pas à progresser.

Le témoin J_____, employée au sein de l'UNIGE de 1981 à novembre 2017, a affirmé que durant les premières années, elle avait de bons rapports avec A_____, mais avec le temps, ceux-ci s'étaient un peu dégradés. Cela était notamment dû à l'ambiance qui régnait au sein de l'équipe de coordination, laquelle était composée de toute l'équipe engagée au sein de l'AC_____. Ses dernières années de travail, à partir de 2013, avaient été extrêmement pénibles, à tel point qu'elle avait fait un *burnout*. Certains étudiants s'étaient plaints et s'étaient dressés contre la formation, de sorte qu'il avait fallu se justifier et entendre des critiques et des mécontentements. Par la suite, certains "tuteurs", soit les membres de l'équipe chargés d'enseigner et de suivre les étudiants, tels que A_____, s'étaient "montés" les uns contre les autres, ce qui avait nui à l'ambiance générale. Au fil des années, les subventions de tiers avaient disparu pour le [Master] F_____, ce qui avait entraîné une diminution du personnel au sein de l'équipe et un surcroît de travail pour ceux qui étaient restés, provoquant ainsi un stress supplémentaire et une insatisfaction générale, le tout dans une ambiance déjà un peu tendue. Selon elle, A_____ avait eu sa part de responsabilité dans la péjoration de l'ambiance au sein de l'équipe de coordination, de même qu'un autre membre de l'équipe qui s'occupait également de suivre les étudiants. Elle avait dressé certains étudiants qu'elle suivait contre certains membres de l'équipe et contre le [Master] F_____. Le mécontentement de ces étudiants était ensuite devenu contagieux.

Selon le Professeur Q_____, J_____ avait beaucoup souffert de ses relations avec A_____, qui la dénigrait, l'ayant notamment traitée de "petite secrétaire".

o.b. Pour sa part, A_____ a contesté avoir reçu le moindre reproche sur son comportement ou sur la qualité de son travail, que ce soit de sa hiérarchie ou des étudiants dont elle avait la charge. Au contraire, sa hiérarchie avait toujours écrit des lettres de soutien dans ses diverses démarches d'évolution professionnelle. De même, ses étudiants avaient toujours fait l'éloge de ses qualités tant professionnelles que personnelles (ce qui est confirmé par les témoignages de BG_____ et BH_____, étudiants à la Faculté D_____, ainsi que par les témoignages écrits d'autres étudiants, ayant notamment participé aux *Summer Schools*; cf. également le témoignage du Professeur W_____, qui a déclaré que l'intéressée organisait les cours de la *Summer School* avec efficacité, ainsi que le certificat de travail établi par ce dernier le 22 juillet 2016), ce qui n'était pas le cas du Professeur Q_____, dont les étudiants se plaignaient régulièrement, notamment dans sa façon injuste de noter (cf. notamment déclarations du témoin BG_____). Par ailleurs, les frais qu'on lui reprochait d'avoir engagés dans le cadre du projet de recherche européen avaient été décidés lors des réunions du consortium, avant l'engagement du Professeur W_____. S'agissant du cas de plagiat, elle ne s'était jamais opposée à sa répression, mais s'était en revanche opposée à l'exclusion de l'étudiant en question, dans la mesure où une pratique entérinée depuis 2002 voulait que l'étudiant coupable de plagiat dans les projets

personnels pédagogiques ne soit pas exclu, mais repasse les examens. La direction n'avait d'ailleurs pas suivi la position du Professeur Q_____ d'exclure cet élève, mais avait permis à ce dernier de repasser ses examens.

D'après le témoin X_____, le comportement de A_____ à l'égard du personnel administratif de l'UNIGE avait toujours été adéquat. Il résulte en outre du certificat de travail de A_____ qu'elle était bien appréciée par ses collègues enseignants et que, étant d'humeur constante, elle avait entretenu de bonnes relations tant avec ses supérieurs, ses collègues, qu'avec les autres membres de la communauté universitaire.

D'ailleurs, interrogée par le Tribunal en qualité de représentante de l'UNIGE, AU_____ a affirmé qu'elle n'avait jamais entendu parler de A_____ avant la fin de ses rapports de travail et qu'elle n'avait pas connaissance d'un quelconque problème au sein de l'AC_____.

o.c. Le témoin AJ_____, _____ [fonction] du Service de l'égalité, a déclaré avoir été étonnée que A_____ se soit retrouvée "dehors à 56 ans", alors qu'elle travaillait à l'UNIGE depuis 1986 en _____, puis _____. Elle ne comprenait pas qu'aucun arrangement n'ait pu être trouvé. Personnellement, elle avait encore essayé d'en discuter dans le courant de l'été 2018, mais en vain.

p. Les parties s'opposent également sur le cahier des charges de A_____ durant les rapports de travail :

L'UNIGE a produit trois cahiers des charges de l'intéressée. Il résulte du premier document en question, daté de novembre 2008, que le taux d'activité de A_____ s'élevait à 58%, dont 43% étaient notamment consacrés à l'enseignement (post-gradué, pré-gradué et d'autres enseignements spécifiques) et l'encadrement des étudiants, 10% à la recherche (élaboration de projets de recherche et demande de fonds en accord avec le Professeur U_____, développement et suivi des projets de recherche, rédaction régulière de publications) et 5% aux autres tâches (entre autres, organisation de l'enseignement, gestion de projets de collaboration, collaboration avec les organisations internationales et les ONG en participant à l'organisation d'évènements publics où les aspects scientifiques et professionnels sont mis en valeur).

D'après le second cahier des charges, établi en février 2014, le taux d'activité de la travailleuse s'élevait à 90%, dont 40% dédiés à l'enseignement et l'encadrement des étudiants ([Master] F_____ en G_____, cours à option international sur _____ [semestre d'été], enseignement *ad hoc* pour d'autres cours, départements ou facultés de l'Université), 45% à la recherche (projet de recherche européen et autres projets de recherche) et 5% à l'organisation et au suivi du financement et de la comptabilité pour le projet européen.

Le dernier cahier des charges, daté d'octobre 2015, porte sur un taux d'activité de 20%, consacré à la préparation de l'édition 2015 de la *Summer School* " _____ ", la coordination des activités pédagogiques et le suivi des étudiants.

D'après le certificat de travail établi par le Professeur W _____, A _____ a exercé trois missions au sein de l'AC _____: l'enseignement et l'encadrement d'étudiants aux niveaux pré-gradué et post-gradué; des mandats de recherche dans les domaines du _____, de la AC _____ et de l'éthique dans le domaine de _____; la représentation de l'institution en tant que consultante et experte sur les questions de _____ et d'organisatrice de congrès ou de conférences.

Il résulte par ailleurs notamment d'un courrier du Professeur U _____ du 18 août 2011 (en soutien de la candidature de *Privat-docent* de A _____) que celle-ci assurait depuis plusieurs années une charge importante aux niveaux pré-gradué, post-gradué et continu.

L'intéressée soutient que la dénomination de sa fonction au sein de l'UNIGE avait varié, mais sans aucun motif valable, tous les postes qu'elle avait occupés ne correspondant toutefois pas au travail qu'elle effectuait. En effet, elle n'avait jamais été engagée à un poste adapté aux tâches dont elle avait réellement la charge. Elle a fait valoir qu'elle aurait dû être engagée au moins en qualité de maître d'enseignement et de recherche (MER), pour un traitement colloqué en classe 23 dès 2002, puis au final en tant que professeure associée ou ordinaire dès 2012 pour un traitement colloqué en classe 30, ce d'autant plus qu'elle occupait, dès 2010, le poste de chargée de cours à BI _____ [VD], poste équivalent, selon elle, à celui de MER à Genève.

Elle a par ailleurs allégué que le nouveau directeur du [Master] F _____ manquait cruellement d'expérience dans le domaine de l'enseignement et du management, si bien qu'il se déchargeait de toutes ses responsabilités sur elle. Ainsi, elle avait dû organiser l'enseignement du AP _____ durant une semaine, suivre la volée de troisième année des élèves du [Master] F _____, tâche qui relevait pourtant des charges du directeur, mais qu'elle assumait déjà sous l'ancienne direction, de même que la *Summer School* en assumant encore plus de responsabilités, telles que la direction des cours, des étudiants et de leurs examens. Elle avait accepté ce dernier mandat relatif à la *Summer School* contre une rémunération de 12'500 fr., ce que le directeur du [Master] F _____ avait accepté de lui payer, mais elle n'avait finalement jamais reçu de rémunération à ce titre. Par la suite, elle avait réclamé à plusieurs reprises que son cahier des charges soit adapté à ses réelles fonctions, que la répartition des tâches soit respectée et d'être rémunérée pour son travail supplémentaire.

A la question de savoir si les responsabilités de A _____ étaient comparables à celles d'un MER, le témoin W _____ a répondu qu'il ne connaissait aucun

professeur de la Faculté D_____ qui pourrait dire que le cahier des charges d'A_____ était celui d'un MER ou d'un professeur, notamment parce que la formation continue n'est pas une charge occupée par un professeur à l'UNIGE. Ce que l'on demandait aux professeurs était une très forte implication dans l'enseignement pré-grade et tel n'était pas le cas de A_____, même s'il lui était arrivé de prêter main forte à l'un ou l'autre d'entre eux à un moment ou à un autre.

Le témoin X_____, chargée des aspects administratifs de l'engagement du corps professoral et enseignant au sein de l'UNIGE jusqu'en septembre 2012, a expliqué que les salaires à l'Université étaient fixés par classe de traitement et que si l'Etat ne les bloquait pas, deux annuités étaient accordées chaque année. Il y avait 22 annuités par classe. Quand un salarié arrivait « au bout » des annuités, le salaire plafonnait. Selon le témoin, A_____ avait toujours été rémunérée conformément aux fonctions qu'elle a occupées. Elle a ajouté que les activités déployées par A_____ ne correspondaient pas à un poste de MER. En cas de contestation, elle aurait pu s'adresser au service des ressources humaines. Si le département ne faisait rien alors qu'un collaborateur se plaignait de ne pas être occupé à une fonction correspondant au travail effectivement réalisé, c'était compliqué. Soit le travailleur partait, soit il acceptait son poste comme il était. Elle avait bien sûr eu l'occasion de rencontrer de tels cas. Il était exact que A_____ avait toujours travaillé sur la base de contrats de durée déterminée financés par des fonds privés. C'était ce qui arrivait quand le département n'avait pas de poste fixe à proposer, ce qui était courant à l'UNIGE. Dans le cadre de la rémunération par des fonds, le même mode de classe et d'annuités était appliqué. Si le département n'avait pas de poste fixe à proposer, aucune nomination n'était possible.

AU_____ a affirmé qu'aucune plainte, que ce soit pour discrimination, harcèlement ou correction de salaire n'avait jamais été adressée aux ressources humaines.

q. Par contrat du 19 août 2015, l'UNIGE a engagé AQ_____ en qualité de chargé d'enseignement à 50%, par contrat de droit privé de durée déterminée allant du 1^{er} septembre 2015 au 29 février 2016, pour un traitement colloqué en classe 20, annuité 0, lequel était versé par le biais d'un fonds intitulé BJ_____.

Le Professeur W_____ a indiqué qu'il souhaitait engager le précité, expert en _____ et ancien fonctionnaire international à l'AR_____ et BK_____, en raison de ses compétences et de son expérience en AC_____, et de son réseau riche de relations dans la Genève internationale et l'arc lémanique, en vue de le faire participer notamment aux enseignements du nouveau master de AC_____ et contribuer au programme BL_____).

A_____ a fait valoir que l'intéressé avait été embauché pour travailler sur un projet de recherche sur lequel elle travaillait avec l'AR_____ depuis 5 ans.

L'UNIGE a rétorqué que AQ_____ était rémunéré par le biais d'un autre fonds que celui du [Master] F_____ et du fonds européen M_____. De plus, le cahier des charges de celui-ci était différent de celui de A_____ et il exerçait une mission propre et des tâches diverses conformes à ses compétences. Son engagement concernait des activités auxquelles A_____ n'avait jamais participé, telles que le *Master* _____, le AW_____ (enseignement en ligne sur Internet) et l'enseignement *Bachelor* des relations internationales aux AP_____.

Cela étant, dans des échanges de courriels datant du 25 octobre 2015, un dénommé AX_____ de l'AR_____ s'étonnait auprès de A_____ du fait qu'il avait été contacté par AQ_____ (dont il comprenait qu'il avait rejoint l'AC_____), dans le but d'organiser une rencontre avec W_____ en vue d'une possible collaboration en relation avec le BM_____. Le premier cité transmettait dès lors ces informations à A_____, dès lors qu'elle était sur ce projet depuis plus longtemps.

Cette dernière lui a alors notamment proposé de reporter cette rencontre, ou de répondre qu'il était déjà sur un projet avec elle et souhaiterait dès lors l'inclure dans celui-ci, de manière à ce que W_____ doive expliquer les raisons pour lesquelles il l'avait exclue.

r. Les éléments suivants résultent par ailleurs du dossier :

r.a Un article intitulé "*A l'uni, les femmes gagnent 14.7% de moins que les hommes*", paru le 4 avril 2016 dans "BN_____", fait état d'une étude réalisée au sein de l'UNIGE, sur mandat du Bureau de l'égalité, sur la question des différences de salaires entre femmes et hommes au sein de l'institution. Il résulte notamment de cette étude que, pour un profil comparable (en termes de formation, expérience, ancienneté, exigences de poste, etc.), les hommes sont mieux rémunérés et ont davantage de chances d'être promus à une position supérieure. Le modèle développé par les auteurs de l'étude calcule une probabilité d'avoir été promu de 58.6% pour un homme possédant 24 ans d'expérience et un titre de docteur, contre seulement 35% pour une femme présentant les mêmes caractéristiques.

r.b Il ressort notamment du cahier de revendications adressé au rectorat de l'UNIGE, pour son personnel et ses étudiant(e)s, dans la perspective de la grève des femmes du 14 juin 2019, que la situation du personnel engagé sous contrat de droit privé et du personnel sous-traité travaillant à l'Université est mauvaise. Par ailleurs, malgré la volonté du rectorat de lutter contre les inégalités de genre au sein de l'UNIGE, les solutions proposées étaient largement insuffisantes. Les femmes n'étaient pas suffisamment représentées dans le corps professoral. Le personnel de corps intermédiaire et les assistant(e)s étaient très fortement précarisés, soit parce qu'ils n'accédaient pas à des contrats de durée indéterminée,

soit parce qu'ils étaient engagés sur des postes à temps partiel qui ne permettent pas de reconnaître leur travail et leur engagement au sein de l'Université.

B. a. Par requête du 27 janvier 2017, déclarée non conciliée le 26 avril 2017, puis expédiée au Tribunal des prud'hommes le 11 août 2017, A_____ a assigné l'UNIGE en paiement du montant total de 423'325 fr. plus intérêts, cette somme se décomposant comme suit :

- 108'325 fr. nets (subsidiatement 86'925 fr.), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 25 avril 2016 à titre d'indemnité pour licenciement abusif discriminatoire;

- 15'000 fr. nets, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 25 avril 2016 à titre d'indemnité pour tort moral;

- 300'000 fr. bruts (subsidiatement 92'000 fr.), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1er janvier 2012 à titre de différence entre le salaire effectivement perçu et le salaire qui aurait dû être perçu en l'absence de discrimination.

En substance, elle a fait valoir que malgré les titres et les performances de haute qualité qu'elle avait acquis et qui étaient reconnus tant sur le plan national qu'international, elle n'avait pas pu faire évoluer sa carrière au sein de l'UNIGE, laquelle l'avait contrainte à stagner en classe 20, au poste de chargée d'enseignement, au bénéfice de contrats de durées déterminées, la préférence étant systématiquement donnée aux hommes pour les postes fixes. Le "salaire non discriminatoire" qu'elle réclamait avait été calculé en tenant compte du fait qu'elle aurait dû être nommée professeure dans les années 2000 déjà, de sorte qu'en 2012 (année depuis laquelle elle réclamait la différence de salaire, pour tenir compte des dispositions relatives à la prescription), elle aurait été soit professeure ordinaire ou associée.

Elle réclamait par ailleurs une indemnité pour licenciement abusif, dès lors qu'elle estimait qu'il n'existait aucun motif de la congédier, si ce n'était parce qu'elle avait réclamé ce que le Professeur Q_____ lui avait promis de lui payer, mais qu'il n'avait toutefois jamais réglé, ainsi que parce qu'elle s'était plainte d'une surcharge de travail et qu'elle était proche du burnout. Elle a précisé à cet égard que son licenciement était arrivé "comme une enclume sur sa tête", alors qu'elle avait accompli ce qu'il lui avait été demandé, soit l'obtention d'un privat-docent, sans toutefois pouvoir obtenir au final la promotion tant attendue.

b. Dans sa réponse, l'UNIGE a principalement conclu à l'irrecevabilité du chef de conclusion tendant au paiement d'un montant de 300'000 fr. et à ce que son ancienne employée soit déboutée de toutes ses conclusions.

c. Préalablement, A_____ a sollicité la production par l'UNIGE de diverses pièces relatives aux rapports de travail, listés de I à XXXIII.

Par ordonnance de preuves du 3 juillet 2018, le Tribunal a ordonné à l'UNIGE de fournir les pièces (I) motifs ayant conduit à l'arrêt des rapports de travail de A_____ en qualité de chargée d'enseignement suppléante en 1997; (III) tous les cahiers des charges de l'intéressée depuis son entrée en fonction à l'Université; (XII) le PV de la décision d'écarter son dossier de la CCCACAD d'octobre 2014 et les critères officiels pour le dépôt; (XIII) le PV de la séance de la CCCACAD de février 2015 avec justification d'écarter le dossier de la travailleuse et les critères officiels pour la promotion interne promise; (XIV) le PV de la séance de janvier 2015 avec les Professeurs AN_____ et W_____ justifiant le refus de la promotion promise; (XVI) la composition de la Commission de sélection et le PV des séances concernant la décision de sélection ou d'élimination des candidats au poste de directeur de l'AC_____ en 2013, en particulier les rapports sur les motifs d'écarter le dossier de A_____; (XXIV) le PV de décision d'attribution des bourses de professeurs P_____+ concernant les candidats de l'UNIGE; (XXV) les courriers concernant la décision d'attribution de la bourse P_____+ à Q_____ et V_____; (XXVI) le PV de la décision d'octroyer la classe/annuité de professeur boursier à Q_____ de 2008 à 2012; (XXVII) la décision de nomination de Q_____ à la fonction de professeur associé sans mise au concours; (XXVIII) le PV contenant la décision motivée de la nomination d'Q_____ au poste de professeur associé en 2013 «sur appel»; ainsi que (XXXII) le contrat complet (fonction, classe/annuité, salaire), exposé des motifs et cahier des charges de AQ_____.

Le Tribunal a par ailleurs réservé la production d'autres pièces requises, soit (IV) les rapports sur le processus de promotion et de nominations (avec fonctions, classe/annuité et salaire avant et après) de tous les hommes de l'AB_____/AC_____, y compris avant et après le privat-docent; (V) les critères d'attribution des classes et annuités, passages de l'UNIGE vers les B_____ et vice-versa; (VII) les documents et contrats de prestation entre le plan national suisse de _____ et le Prof. AE_____ avec montants reçus pour le projet par A_____ et montants qui lui ont été versés; (X) le cahier des charges et contrats (fonction/classe/annuité/taux/fonds) de tous les collègues de la travailleuse au sein de l'AB_____/AC_____ de 2002 à 2016; (XI) les nominations, progressions salariales et de classes de 2002 à 2017 de tous les collègues de la travailleuse ayant été promu à une ou plusieurs des fonctions suivantes: MER, professeurs assistants, privat-docents, professeurs associés, professeurs ordinaires, avec leur CV; (XV) tout document attestant de l'équivalence de critères de la fonction de chargé de cours entre les différentes universités suisses; (XVII) le dossier et les procès-verbaux de toutes les démarches entreprises par AJ_____ et le Bureau de l'égalité du rectorat pour soutenir A_____ depuis 2002 à ce jour; (XXII) la proposition de bourses à l'AB_____ de l'UNIGE par la P_____ pour 2008; (XXIII) le PV de la séance de présentation des professeurs boursiers potentiels pour l'AB_____ et la Faculté D_____, notamment Q_____, A_____ et

V_____; (XXXI) les relevés de tous les fonds liés au paiement des employés de l'UNIGE tenus par W_____; ainsi que (XXXIII) le PV de la séance de conciliation avec le vice-recteur BE_____ et AU_____.

Enfin, le Tribunal a écarté la production des autres pièces demandées, à savoir (II) le PV de la séance de médiation avec le Comité directeur du CIG et Me BO_____, déléguée par le Conseil d'Etat et tout document afférent à la décision de transfert de l'Université aux B_____; (VI) le rapport et les PV du comité de thèse concernant le changement du comité et justification des demandes d'analyses supplémentaires et de «dépondération» et «déstratification» de la 1^{ère} thèse déposée en 1998; (VIII) les documents et contrats de prestation entre l'AR_____ pour les cours IHR et les Professeurs AE_____/U_____ avec montants reçus pour le projet par la travailleuse et montants versés à celle-ci; (IX) les relevés de tous les projets internationaux entre les Nations Unies et la Commission européenne de recherche des employés de l'AB_____/AC_____ de la Faculté D_____; (XVIII) tous les contrats de Q_____, de 2003 à ce jour, conclus avec l'UNIGE et/ou avec l'Institut Universitaire BB_____ à BP_____ [VS] (avec fonction, taux, classe/annuités, salaire, provenance des fonds); (XIX) la copie du diplôme original de la thèse de doctorat délivrée par BB_____ à Q_____, ainsi que l'attestation d'authenticité de l'unité de G_____ de l'Université BQ_____ en République démocratique du Congo; (XX) le PV de BB_____ et la composition de la Commission de thèse ayant pris la décision d'octroyer le seul doctorat officiel de BB_____ à Q_____; (XXI) la copie de l'accord officiel de collaboration et reconnaissance de l'UNIGE envers les étudiants de BB_____ de 2014; (XXIX) le listing et l'attestation des enseignements complets fournis *ex-cathedra* et seul (sans appropriation du travail d'un groupe) par Q_____, ainsi que les évaluations de ces enseignements notamment à BB_____ et à l'UNIGE; (XXX) les relevés de tous les fonds liés au [Master] F_____ tenus par Q_____ et leur provenance *versus* leur attribution.

Faisant suite à l'ordonnance de preuves susvisées, l'UNIGE a fourni toutes les pièces requises par le Tribunal, hormis les pièces I et XIV et seulement partiellement la pièce III.

d. Par la suite, A_____ a demandé la mise en œuvre d'une expertise, aux fins d'évaluer ses compétences ainsi que celles de ses anciens collègues masculins, soit notamment le Professeur Q_____, et pour vérifier la fiabilité des *curriculum vitae* produits par l'UNIGE.

Par ordonnance de preuves complémentaire du 21 décembre 2018, le Tribunal a rejeté la demande d'expertise de A_____, au motif que les collègues auxquels elle souhaitait être comparée n'avaient jamais postulé et participé à une procédure de nomination en même temps qu'elle, de sorte que l'expertise sollicitée était

dénuée de sens, puisqu'elle ne pourrait pas apporter la preuve d'une éventuelle discrimination vis-à-vis des collègues masculins en question.

e. Le Tribunal a entendu onze témoins, dont les déclarations ont été intégrées, dans la mesure utile, dans l'état de fait retenu ci-dessus.

Les premiers juges ont par ailleurs renoncé à entendre le reste des témoins dont l'audition avait été sollicitée par A_____, soit notamment AY_____ (qui travaille au service de comptabilité de l'UNIGE, en particulier pour la gestion des fonds européens), AZ_____ (responsable de la comptabilité à la Faculté D_____ de l'UNIGE), et BA_____ (ancien étudiant à l'Institut BB_____ à BP_____ [VS]), ainsi qu'à ordonner la production de pièces complémentaires requises par l'intéressée.

f. Le Tribunal a gardé la cause à juger à l'issue de l'audience du 1^{er} avril 2019.

C. Par jugement JTPH/203/2019 du 4 juin 2019, notifié le lendemain, le Tribunal des prud'hommes a débouté A_____ de toutes ses conclusions, dit qu'il n'était pas alloué de dépens et débouté les parties de toutes autres conclusions.

D. a. Par acte expédié le 5 juillet 2019 au greffe de la Cour de justice, A_____ appelle de ce jugement, dont elle sollicite l'annulation. Cela fait, elle reprend ses conclusions principales et subsidiaires de première instance.

Préalablement, elle a requis que la Cour ordonne la production par l'UNIGE des pièces I, IV, V, VIII à XI, XIII.2, XIV, XVIII, XX à XXI, XXIV à XXVI, XXVIII, XXX à XXXI et XXXIII déjà demandées en première instance, mette en œuvre une expertise judiciaire et procède à l'audition des témoins BA_____, AY_____ et AZ_____. Elle a en outre demandé que W_____ et Q_____ soient considérés comme des parties à la procédure.

b. L'UNIGE a conclu au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, avec suite de frais.

c. Les parties ont ensuite répliqué et dupliqué, persistant dans leurs conclusions.

d. A l'appui de ses écritures de seconde instance, A_____ a produit deux pièces nouvelles, soit un extrait du cahier de revendications adressé au rectorat de l'UNIGE, pour son personnel et ses étudiant(e)s, dans la perspective de la grève des femmes du 14 juin 2019, ainsi que la Charte d'éthique et de déontologie de l'UNIGE.

e. Par ordonnance préparatoire du 6 février 2020, la Chambre des prud'hommes a ordonné à l'UNIGE de fournir un certain nombre de documents complémentaires, dont la production avait en partie déjà été requise par le Tribunal des Prud'hommes.

f. Par courrier du 13 mars 2020, l'UNIGE a versé à la procédure 15 titres supplémentaires.

g. Lors de l'audience du 21 avril 2021, A_____ a indiqué qu'elle était persuadée que c'était parce qu'elle était une femme et qu'elle avait élevé seule deux enfants que sa carrière n'avait pas évolué comme elle l'aurait dû. Son dossier remplissait tous les critères pour qu'elle puisse prétendre à un poste de professeur en AC_____ et ce n'était qu'en raison de son genre qu'elle n'avait pas obtenu de poste de professeur. Elle avait davantage publié, enseigné et participé à des programmes de recherche et d'enseignement internationaux que ses autres collègues hommes de l'Institut. L'un de ses anciens élèves, moins qualifié qu'elle, avait obtenu un poste de professeur. Elle avait été au courant du fait qu'un poste de professeur adjoint suppléant boursier était ouvert en 2008. Le professeur U_____ lui avait dit qu'il allait présenter sa candidature avec celle de son collègue Q_____ et elle avait été choquée d'apprendre que ce dernier avait finalement obtenu le poste.

A l'issue de l'audience, la Chambre a ordonné à l'UNIGE de fournir les contrats de travail et les cahiers de charges d'un certain nombre de collaborateurs nommément désignés et les contrats ou arrêtés de nomination concernant le collaborateur BU_____ entre 2010 et 2015 et le collaborateur Q_____ avant juin 2008. Elle a pour surplus décidé de ne pas procéder à d'autres actes d'instruction et rejeté les mesures probatoires sollicitées par A_____ dans la mesure où elles n'avaient pas d'ores et déjà été satisfaites.

h. L'UNIGE a produit, en date du 27 mai 2021, divers contrats de travail de droit privé, arrêtés de nomination ou cahiers de charges concernant les collaborateurs BR_____, BS_____, V_____, BT_____, BU_____, BV_____ et Q_____.

i. Par ordonnance du 27 juillet 2021, la Chambre des Prud'hommes a rejeté la requête de suspension de la procédure formée par A_____ et fixé aux parties un délai au 13 septembre 2021, qui a été ensuite prolongé au 1^{er} octobre 2021, pour le dépôt de plaidoiries finales écrites.

j. Aux termes de leurs plaidoiries finales écrites du 1^{er} octobre 2021, A_____ et l'UNIGE ont persisté dans leurs conclusions.

k. Par courrier du 11 octobre 2021, la Chambre des Prud'hommes a communiqué aux parties les déterminations de la partie adverse et les a informées de ce que l'instruction de la cause était close.

EN DROIT

1. **1.1** Interjeté dans le délai utile et suivant la forme prescrits par la loi (art. 130, 131, 142 et 311 CPC), auprès de l'autorité compétente (art. 124 let. a LOJ), contre une décision finale de première instance (art. 308 al. 1 let. a CPC) statuant sur un

litige prud'homal dont la valeur litigieuse est supérieure à 10'000 fr. (art. 308 al. 2 CPC), l'appel est recevable.

1.2 La Chambre des prud'hommes revoit la cause avec un plein pouvoir d'examen (art. 310 CPC). Le litige relevant de la loi sur l'égalité, la procédure simplifiée est applicable (art. 243 al. 2 let a CPC) et la Chambre des prud'hommes établit les faits d'office (247 al. 2 let a CPC). Elle contrôle librement l'appréciation des preuves effectuée par le juge de première instance (ATF 138 III 374 consid. 4.3.1; arrêt du Tribunal fédéral 4A_153/2014 du 28 août 2014 consid. 2.2.3).

2. L'appelante produit des pièces nouvelles en appel.

2.1. **2.1.1** Selon l'art. 317 al. 1, les faits et moyens de preuve nouveaux ne sont pris en compte qu'aux conditions suivantes : ils sont invoqués ou produits sans retard (let. a); ils ne pouvaient être invoqués ou produits devant la première instance bien que la partie qui s'en prévaut ait fait preuve de la diligence requise (let. b).

Il faut distinguer les "vrais *nova*" des "pseudo *nova*". Les "vrais *nova*" sont des faits et moyens de preuve qui ne sont survenus qu'après la fin des débats principaux, soit après la clôture des plaidoiries finales (cf. ATF 138 III 788 consid. 4.2; TAPPY, Commentaire romand, Code de procédure civile, 2ème éd. 2019, n. 11 ad art. 229 CPC). En appel, ils sont en principe toujours admissibles, pourvu qu'ils soient invoqués sans retard dès leur découverte. Les "pseudo *nova*" sont des faits et moyens de preuve qui étaient déjà survenus lorsque les débats principaux de première instance ont été clôturés. Leur admissibilité est largement limitée en appel, dès lors qu'ils sont irrecevables lorsqu'en faisant preuve de la diligence requise, ils auraient déjà pu être invoqués dans la procédure de première instance (arrêts du Tribunal fédéral 5A_621/2012 du 20 mars 2013 consid. 5.1 et 4A_643/2011 du 24 février 2012 consid. 3.2.2).

2.1.2 Aux termes de l'art. 151 CPC, les faits notoires ou notoirement connus du tribunal et les règles d'expérience généralement reconnues ne doivent pas être prouvés.

Les faits notoires sont ceux dont l'existence est certaine au point d'emporter la conviction du juge, qu'il s'agisse de faits connus de manière générale du public ou seulement du juge. Pour être notoire, un renseignement ne doit pas être constamment présent à l'esprit; il suffit qu'il puisse être contrôlé par des publications accessibles à chacun (ATF 135 III 88 consid. 4.1; 134 III 224 consid. 5.2), à l'instar par exemple des indications figurant au registre du commerce, accessibles par internet (ATF 138 II 557 consid. 6.2; arrêt du Tribunal fédéral 4A_509/2014 du 4 février 2015 consid. 2.1).

En ce qui concerne internet, seules les informations bénéficiant d'une empreinte officielle (par ex. : Office fédéral de la statistique, inscriptions au Registre du

commerce, cours de change, horaire de train des CFF etc.) peuvent être considérées comme notoires, car facilement accessibles et provenant de sources non controversées (ATF 143 IV 380 consid. 1.2).

2.2 En l'occurrence, les pièces nouvellement produites par l'appelante sont recevables, puisque l'une (cahier de revendications dans le cadre de la grève des femmes du mois de juin 2019) est postérieure à la date à laquelle la cause a été gardée à juger par le Tribunal et que l'autre (Charte d'éthique et de déontologie) constitue un fait notoire, dans la mesure où elle est accessible sur le site internet de l'UNIGE.

- 3.** L'appelante reproche au Tribunal d'avoir refusé de requérir la production de certaines pièces de la part de sa partie adverse.

3.1 Conformément à l'art. 316 al. 3 CPC, l'instance d'appel peut librement décider d'administrer des preuves : elle peut ainsi ordonner que des preuves administrées en première instance le soient à nouveau devant elle, faire administrer des preuves écartées par le tribunal de première instance ou encore décider l'administration de toutes autres preuves.

Néanmoins, cette disposition ne confère pas à l'appelante un droit à la réouverture de la procédure probatoire et à l'administration de preuves. Le droit à la preuve découle de l'art. 8 CC ou, dans certains cas, de l'art. 29 al. 2 Cst., dispositions qui n'excluent pas une appréciation anticipée des preuves. L'instance d'appel peut en particulier rejeter la requête de réouverture de la procédure probatoire et d'administration d'un moyen de preuve déterminé présentée par l'appelant si celui-ci n'a pas suffisamment motivé sa critique de la constatation de fait retenue par la décision attaquée. Elle peut également refuser une mesure probatoire en procédant à une appréciation anticipée des preuves, lorsqu'elle estime que le moyen de preuve requis ne pourrait pas fournir la preuve attendue ou ne pourrait en aucun cas prévaloir sur les autres moyens de preuve déjà administrés par le tribunal de première instance, à savoir lorsqu'il ne serait pas de nature à modifier le résultat des preuves qu'elle tient pour acquis (ATF 138 III 625 consid. 2.3; arrêt du Tribunal fédéral 5A_906/2012 du 18 avril 2013 consid. 5.1.2).

3.2 En l'espèce, la requête de l'appelante en production de certaines pièces a fait l'objet de l'ordonnance préparatoire du 6 février 2020, amenant l'intimée à fournir divers documents. La requête est donc sans objet sur ces points.

La nécessité d'obtenir des pièces supplémentaires n'est pas démontrée ni avérée, le dossier étant en état d'être jugé, compte tenu des griefs soulevés et des autres éléments au dossier.

L'appelante avait par ailleurs sollicité l'audition de plusieurs témoins, censés renseigner la Cour au sujet de ses compétences pour mettre sur pied, organiser et

enseigner des cours pré-grade, de son obtention de fonds de recherche compétitifs en tant que principale requérante, du parcours professionnel de Q_____, et de la disponibilité de fonds suffisants pour la rémunérer dans le cadre du [Master] F_____.

Dans la mesure où le dossier contient suffisamment d'éléments sur ces points, l'audition de témoins supplémentaires n'apparaît pas utile.

4. **4.1** L'égalité salariale entre l'homme et la femme étant fondée sur la notion de travail de valeur égale (ATF 130 III 145 consid. 3.1.2), les tribunaux cantonaux doivent ordonner des expertises, si l'équivalence entre les diverses fonctions d'une même entreprise ne saute pas aux yeux ou si elle n'est pas établie par d'autres modes de preuve (ATF 130 III 145 consid. 3.1.2).

Les experts doivent alors établir si ces fonctions, l'une occupée par le demandeur, les autres par des personnes de l'autre sexe, sont comparables les unes aux autres et déterminer les critères permettant de mettre à jour un cas de discrimination (ATF 133 III 545 consid. 4.2; ATF 130 III 145 consid. 3.1.2). L'expert doit définir les caractéristiques propres des activités prises isolément et comparées entre elles (ATF 130 III 145 consid. 3.1.2; ATF 125 III 368 consid. 5c; BIGLER-EGGENBERGER, Et si la Justice ôtait son bandeau?, La jurisprudence du Tribunal fédéral sur l'égalité entre femmes et hommes, n. 651 et 652 p. 339/340).

Le juge qui refuse d'ordonner une expertise requise par une partie consacre une violation de la maxime d'office, à moins que l'expertise apparaisse d'emblée inutile, parce que, par exemple, le juge dispose lui-même des connaissances scientifiques nécessaires pour élucider une possible discrimination liée au sexe (ATF 133 III 545 consid. 4.2; KLETT, Richterliche Prüfungspflicht und Beweiserleichterung, AJP 2001 ch. 3 p. 1295; COSSALI SAUVIN, Egalité entre femmes et hommes II, FJS 545 ch. V p. 21 *in fine*). Ainsi, le juge n'est pas obligé de procéder à une expertise pour tout différend salarial (arrêt du Tribunal fédéral 8C_31/2009 du 4 janvier 2010 consid. 6.2). Quand l'équivalence des fonctions peut être constatée par le juge, sans recourir à une expertise, l'employé n'a pas de droit à une expertise (arrêt du Tribunal fédéral 4C.392/1999 du 11 février 2000). De même, le juge peut se fonder sur l'audition des parties et des témoins pour constater l'absence de vraisemblance d'une discrimination salariale (Décision de l'Obergericht d'Argovie AR.98.00021 du 4 juin 1999).

4.2 En l'espèce, la Chambre des prud'hommes renonce à procéder à l'expertise requise par l'appelante, laquelle aurait eu pour but, pour autant que l'on comprenne son écriture d'appel sur ce point, de "*valider les curriculum vitae*" de certains employés de l'intimée et de juger de l'adéquation desdits *curriculum vitae* avec les offres d'emploi publiées par celle-ci.

En effet, l'on ne discerne pas en quoi l'expertise requise serait susceptible de démontrer ou de rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination à l'égard de l'appelante. Quoi qu'il en soit, les mesures probatoires administrées sont suffisantes pour statuer sur les griefs formulés par l'appelante (voir consid. 5 et suivants ci-dessous).

Partant, la cause est en état d'être jugée.

5. 5.1.

5.1.1 Selon l'art. 3 de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg; RS 151.1), qui est applicable aux rapports de travail régis par le code des obligations et par le droit public fédéral, cantonal ou communal (cf. art. 2 LEg), il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, et cette interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, dans la promotion et à la rémunération.

Aux termes de l'art. 5 al. 1 let. d LEg, quiconque subit une discrimination au sens de l'art. 3 LEg peut requérir le tribunal d'ordonner le paiement du salaire dû, soit, en cas de discrimination salariale, la différence entre le salaire effectivement perçu et le salaire exempt de discrimination pendant toute la durée des rapports de travail (art. 5 al. 1 let. d LEg; ATF 130 III 145 consid. 6.2), sous réserve des règles relatives à la prescription (art. 341 al. 2 CO et 128 ch. 3 CO). Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur (art. 5 al. 2 LEg).

Il y a discrimination à l'embauche au sens de l'art. 3 LEg lorsqu'une personne n'est pas engagée à un poste pour lequel elle s'est portée candidate, en raison de son sexe, et sans que l'employeur ne puisse invoquer un motif justificatif.

Il y a discrimination à la promotion en particulier lorsqu'une femme n'est pas retenue pour une promotion, alors qu'elle est mieux qualifiée qu'un collègue masculin promu ou que les femmes ne sont généralement pas promues à certains postes (arrêt du Tribunal fédéral 4C.276/2004 du 12 octobre 2004).

Lorsqu'une personne se porte candidate pour occuper un nouveau poste au sein de l'entreprise qui l'emploie et que sa candidature n'est pas retenue pour des motifs discriminatoires, la question se pose de savoir si on se trouve en présence d'une discrimination à l'embauche ou dans la promotion, ce qui a des conséquences sur le fardeau de la preuve (*infra* 5.1.2). L'on est en présence d'une discrimination à la promotion lorsqu'une personne se voit refuser, sur son lieu de travail, l'accès à une fonction hiérarchiquement plus haute ou à un poste mieux valorisé correspondant habituellement au prochain pas de carrière (LEMPEN, in Commentaire de la loi sur l'égalité, Aubert/Lempen [édit.], Genève 2011, p. 54).

5.1.2 Excepté à l'embauche, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable (cf. art. 6 LEg). L'art. 6 LEg introduit en ce domaine un assouplissement du fardeau de la preuve par rapport au principe général de l'art. 8 CC, dans la mesure où il suffit à la partie demanderesse de rendre vraisemblable l'existence de la discrimination dont elle se prévaut (ATF 130 III 145 consid. 4.2; 127 III 207 consid. 3b). Pour sa part, le juge n'a pas à être convaincu du bien-fondé des arguments de la partie demanderesse; 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 (ATF 130 III 145 consid. 4.2 p. 162 et les références citées).

5.1.3 Lorsque l'existence d'une discrimination liée au sexe a été rendue vraisemblable, il incombe à l'employeur d'apporter la preuve complète du fait que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs. Parmi les raisons pouvant justifier une différence de salaire, on trouve notamment la valeur effective du travail, la formation, les années de service, la qualification, les risques encourus, le cahier des charges, l'expérience, les prestations et les responsabilités (ATF142 II 49 consid. 6.3; 125 III 368 consid. 5; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). D'autres motifs n'étant pas directement liés à l'activité elle-même peuvent être objectivement justifiés, et notamment des motifs de politique sociale ou des motifs économiques, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 130 III 145 consid. 5.2; ATF 127 III 207 consid. 3b; arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1).

L'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe s'applique aussi bien aux discriminations non intentionnelles qu'aux discriminations intentionnelles (ATF 127 III 207 consid. 5b). Peu importe donc que l'employeur ait eu ou non l'intention d'adopter une politique salariale sexiste. Au demeurant, la question à résoudre est de savoir si les rémunérations sont en elles-mêmes discriminatoires et non pas si leur évolution doit être considérée comme telle (ATF 127 III 207 consid. 5c).

Des facteurs objectifs ne justifient généralement une différence de rémunération que dans la mesure où ils influent sur la prestation de travail et sa rémunération par l'employeur. Pour qu'une différence de traitement soit justifiée, il ne suffit pas que l'employeur invoque n'importe quel motif; il doit au contraire démontrer que la différence poursuit un but objectif répondant à un véritable besoin de l'entreprise, et que les mesures discriminatoires adoptées sont propres à atteindre le but recherché, sous l'angle du principe de la proportionnalité (ATF 130 III 145 consid. 5.2). En particulier, si la partie défenderesse apporte la preuve d'un facteur objectif justifiant une différence de traitement, l'ampleur de cette différence doit encore respecter le principe de la proportionnalité et ne pas apparaître inéquitable (arrêt du Tribunal fédéral 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1; STAUBER-

MOSER, *op. cit.*, p. 1374; BIGLER-EGGENBERGER, *op. cit.*, p. 299 n. 579; FREIVOGEL, *in* Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, n° 96 ad art. 3 LEg).

5.1.4 L'égalité salariale s'impose pour tout travail de valeur égale. Autrement dit, auprès d'un même employeur, la travailleuse a droit à un salaire égal à celui que touche le travailleur s'ils accomplissent tous deux, dans des conditions égales, des tâches semblables ou des travaux, certes de nature différente, mais ayant une valeur identique (ATF 133 III 545 consid. 4.3).

Lorsque des travailleurs de sexe opposé ont une position semblable dans l'entreprise 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, l'employeur devant apporter la preuve de la non-discrimination (ATF 125 III 368 consid. 4; ATF 125 II 541 consid. 6a/6b; ATF 125 I 71 consid. 4a). Une discrimination n'est pas encore rendue vraisemblable par l'existence d'une différence de traitement entre deux employés de sexe opposé ; il faut encore que la situation professionnelle des deux employés en cause soit globalement la même ou à tout le moins semblable (ATF 144 II 65 consid. 7.2; arrêt du Tribunal fédéral 2A.91/2007 consid. 2). La vraisemblance d'une discrimination implique de démontrer les motifs pour lesquels les fonctions considérées sont équivalentes (ATF 144 II 65 consid. 7.2).

Une discrimination à raison du sexe peut intervenir dans la classification générale de diverses fonctions au sein d'une échelle de traitement, ou bien dans la fixation de la rémunération d'une personne déterminée lorsqu'on la compare avec celle d'autres personnes du sexe opposé (ATF 125 III 368 consid. 3). Dans les deux cas, elle peut résulter de l'évaluation des prestations de travail selon des critères directement ou indirectement discriminatoires ou du fait que des critères d'évaluation neutres, objectivement admissibles en eux-mêmes, sont appliqués de façon inconséquente au détriment d'un sexe, soit que le critère invoqué à l'appui d'une différence de traitement ne soit pas du tout réalisé concrètement, soit qu'il ne joue aucune rôle pour l'exercice de l'activité en cause (ATF 117 Ia 270 consid. 4a p. 276) soit encore qu'il n'exerce une influence sur l'évaluation des prestations de travail que dans des cas isolés (ATF 127 III 207 consid. 3c; 125 III 368 consid. 3).

Dans le secteur public, le salaire est fixé en fonction de classes de traitement qui sont publiées et qui ne font pas de distinction à raison du sexe au sein d'une même classe. Partant, les discriminations sont généralement invoquées en lien avec des fonctions classées différemment. En d'autres termes, il y a une situation collective de discrimination, si bien qu'une profession ou une fonction est comparée dans son ensemble avec des fonctions semblables (BOHNET, *op. cit.*, n. 132 et les références citées, notamment ATF 144 II 65 consid. 6).

5.1.5. Le statut des membres du corps professoral et du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche de l'Université est régi par la loi sur l'université du 13 juin 2008 (LU - C 1 30), dont l'art. 13 al. 1 dispose que l'université est l'employeur de son personnel. Pour les postes renouvelables du corps professoral et du corps des collaboratrices et collaborateurs de l'enseignement et de la recherche, à qualifications équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté (art. 13 al. 3).

Pour le surplus, les prescriptions nécessaires concernant le statut du personnel de l'UNIGE sont fixées dans le règlement sur le personnel de l'université du 17 mars 2009 (ci-après : RPers-UNIGE).

Le corps enseignant est formé des membres du corps professoral et des membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche ainsi que de leurs suppléants éventuels, qu'ils soient rémunérés par des fonds provenant du budget de l'État ou par des fonds provenant de l'extérieur (art. 4 al. 2 RPers-UNIGE). Les membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche sont notamment les maîtres d'enseignement et de recherche (art. 4 al. 4 let. a RPers-UNIGE) et les chargés d'enseignement (art. 4 al. 4 let. d règlement sur le personnel de l'université du 17 mars 2009 (RPers-UNIGE)).

Le titre III RPers-UNIGE est consacré aux membres du corps professoral rémunérés par des fonds provenant du budget de l'Etat, tandis que les titres IV et V RPers-UNIGE concernant les membres du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche rémunérés par des fonds provenant du budget de l'Etat de Genève (Titre IV) et ceux rémunérés par des fonds provenant de l'extérieur (Titre V), pour lesquels les rapports avec l'Université sont régis par le RPers-UNIGE et par les contrats conclus, le code des obligations étant applicable pour le surplus (cf. art. 165 RPers-UNIGE).

Le processus de nomination d'un professeur ordinaire ou associé est régi par les art. 95 ss RPers-UNIGE. Le poste fait d'abord l'objet d'une mise au concours, suivie d'une ouverture de la procédure de nomination par inscription publique, de la formation d'une commission de nomination qui, au terme de l'examen des dossiers, présente un rapport avec des propositions de candidats, lequel est ensuite soumis au collège des professeurs ordinaires de l'unité concernée qui émettent un préavis (cf. notamment art. 100 RPers-UNIGE). Avant de procéder à la nomination, le Rectorat, qui est l'autorité de nomination, informe les candidats de l'issue de leur candidature, ceux-ci pouvant adresser une plainte au Rectorat pour violation de la règle de préférence prévue à l'art. 13 al. 3 LU; cf. art. 102 RPers-UNIGE).

L'engagement d'un-e membre du corps enseignant sur des fonds provenant de l'extérieur fait l'objet d'un contrat de travail de droit privé entre l'Université et

l'intéressé-e (art. 166 RPers-UNIGE). Au sein du corps professoral, toutes les fonctions prévues à l'article 87 peuvent être pourvues par contrat de droit privé (art. 167 RPers-UNIGE), la procédure d'engagement étant calquée sur celle de nomination (art. 171 RPers-UNIGE).

5.2. 5.2.1 En l'occurrence, l'appelante affirme avoir été victime d'une discrimination à la rémunération. Elle allègue qu'au vu de sa formation, de son expérience et de ses compétences, elle aurait dû obtenir le salaire correspondant à celui d'un professeur ordinaire ou à tout le moins d'un professeur associé, postes qu'elle n'aurait pas obtenus du fait qu'elle a été victime d'une discrimination à raison du sexe. Elle soutient qu'elle aurait dû percevoir un salaire correspondant à un poste colloqué en classe 30 si elle n'avait pas été victime de discrimination à raison du sexe durant ses diverses tentatives d'évolution au sein de l'UNIGE, notamment lors de la mise au concours d'un poste de professeur boursier à la P_____ en 2008, de sa candidature au poste de professeur adjoint ou ordinaire et directeur de l'AC_____ en 2013 ainsi que dans le cadre de la promotion interne qui lui avait été promise depuis 2010, mais refusée par la CCCACAD en 2015. De plus, les tâches qu'elle effectuait réellement correspondaient à celles d'un professeur ou, à tout le moins, à un poste de MER.

5.2.2 Ce faisant, l'appelante soulève en réalité plusieurs griefs distincts relevant d'une part d'une discrimination à l'embauche ou dans la promotion, dès lors qu'elle soutient que sa carrière n'a pas connu l'évolution qu'elle méritait, en particulier qu'elle n'a pas été nommée professeure, contrairement à d'autres collègues de sexe masculin, moins qualifiés qu'elle. D'autre part, elle allègue une discrimination salariale, puisqu'elle soutient que son salaire a été moins élevé que celui de certains collègues masculins ayant des cahiers des charges similaires au sien.

5.2.3 Il n'est pas contesté que l'appelante a été engagée par l'UNIGE sur la base de contrats de travail de droit privé, de sorte que les juridictions prud'homales sont compétentes à raison de la matière pour connaître de ses prétentions.

En tant que l'appelante se plaindrait toutefois de ne pas avoir été nommée à des postes au sein du corps professoral ou du corps des collaborateurs de l'enseignement et de la recherche relevant de la fonction publique, les tribunaux civils ne sont pas compétents pour examiner si ces refus d'embauche, voire refus de promotions, seraient constitutifs d'une discrimination fondée sur le sexe.

5.2.4 A cet égard, il résulte des éléments du dossier que les postes de professeur adjoint suppléant et professeur assistant financés par P_____ et attribués à Q_____ et à V_____ étaient régis par le droit privé, de sorte que la Cour de céans est compétente pour examiner l'existence d'une éventuelle discrimination fondée sur le sexe au détriment de l'appelante dans le cadre de ces engagements.

Tel n'est en revanche pas le cas du poste de professeur ordinaire ou associé mis au concours en 2013, auquel le Prof. W_____ a été nommé. Il s'agit en effet, selon les éléments au dossier et la position exprimée par l'UNIGE à cet égard, non contestée par l'appelante, d'une charge professorale soumise au droit public attribuée au terme de la procédure de nomination prévue par les art. 94 et ss RPers-UNIGE. L'appelante ne saurait ainsi se plaindre, devant les juridictions des Prud'hommes, d'une quelconque discrimination à l'embauche ou à la promotion en lien avec la non-nomination à ce poste.

- 5.3. 5.3.1.** En ce qui concerne le poste de professeur boursier P_____ (professeur assistant) ouvert en 2008, l'appelante n'a apporté aucun élément permettant de rendre vraisemblable qu'elle aurait subi une quelconque discrimination à l'embauche ou à la promotion en n'ayant pas été engagée, puisqu'il résulte du dossier qu'elle ne s'est pas portée candidate. La circonstance qu'elle ait pensé, sur la base d'éléments non établis, que son supérieur présenterait sa candidature ne la dispensait pas de s'assurer que des démarches avaient réellement été entreprises à cette fin. L'on peine d'ailleurs à discerner comment elle a pu concevoir que son supérieur déposerait son dossier à sa place (sans lettre de motivation de la principale intéressée) à un poste dont elle a prétendu ignorer qu'il avait été ouvert, mais qui a fait l'objet de publications parues dans la presse. Pour le surplus, il ne résulte pas du dossier que l'appelante aurait par la suite déposé sa candidature, en 2013, au poste de professeur adjoint suppléant P_____, qui a été attribué à V_____. A noter qu'il n'appartient pas à l'autorité de céans de vérifier que les deux candidats qui ont obtenu ces postes répondaient aux exigences requises pour ceux-ci, puisqu'une comparaison entre leurs compétences et celles de l'appelante, en vue d'examiner une éventuelle discrimination, n'a de sens que pour le cas où ils auraient postulé au même poste, ce qui n'est pas le cas en l'occurrence.

Par ailleurs, le fait que Q_____ ait par la suite été titularisé à la fonction de professeur associé, sans devoir se soumettre à un nouveau processus d'engagement, ne constitue pas un élément rendant vraisemblable que l'intimée aurait, selon les termes de l'appelante, cherché à l'évincer d'une opportunité d'évoluer dans sa carrière, étant observé que contrairement à ce qu'a indiqué le témoin X_____, la procédure de nomination sur appel n'est pas réservée aux postes de professeur ordinaire, mais peut aussi s'appliquer aux postes de professeur associé (art. 103 RPers-UNIGE).

Aussi, l'appelante n'a pas rendu vraisemblable et encore moins établi avoir subi une quelconque discrimination à l'embauche (ou à la promotion) en lien avec le non-engagement à ces postes.

5.3.2 Concernant le poste de professeur ordinaire ou associé, directeur de l'AC_____, la Chambre de céans estime qu'elle n'est pas compétente pour connaître d'une éventuelle discrimination à l'embauche (*supra* 5.2.3), étant

observé qu'il est douteux que l'on puisse qualifier la nomination à une charge de professeur ordinaire de promotion plutôt que d'embauche (ce qui a des conséquences sur le fardeau de la preuve), tant les postes sont peu nombreux et les exigences élevées, de sorte qu'il ne s'agit pas d'une évolution naturelle d'une carrière au sein d'une organisation.

Quoi qu'il en soit, la thèse selon laquelle l'appelante aurait fait l'objet d'une discrimination directe ou indirecte en lien avec sa condition de femme n'est pas rendue vraisemblable et encore moins établie. S'il est vrai qu'aucune candidature féminine n'avait initialement été retenue dans la *short list*, une femme a finalement été ajoutée dans cette première sélection, en remplacement d'un autre candidat masculin, à la demande de la délégation à l'égalité. D'après le tableau comparatif réalisé par la commission de nomination, le profil de la candidate en question était plus intéressant que celui de l'appelante. Quand bien même les éléments résultant du tableau en question ne peuvent pas réellement être contrôlés et qu'il est indéniable que celui-ci comporte quelques erreurs (notamment puisqu'il indique qu'aucun article de l'appelante n'avait été publié dans un journal à politique éditoriale, alors que le contraire résulte d'un courrier du Prof. AN_____ de 2011, dont il ressort que l'intéressée comptait alors à son actif dix-huit publications dans des revues à politique éditoriale), cela ne suffit pas à rendre plausible qu'elle aurait été discriminée en raison de son sexe, ce d'autant moins qu'un membre de la Délégation à l'égalité de l'UNIGE a confirmé que les conditions d'équité avaient été réunies à chacune des étapes du processus de recrutement pour le poste alors convoité par l'appelante.

Même sous l'angle de la vraisemblance, aucun des arguments avancés par l'appelante ne rend plausible que c'est de manière discriminatoire qu'elle n'a pas été nommée au poste de professeur, directeur de l'AC_____.

- 5.4. 5.4.1.** L'appelante fait valoir qu'elle a fait l'objet de discrimination dans la promotion en raison de son sexe du fait qu'elle n'a obtenu aucune promotion au cours de ses longues années d'activité au sein de l'UNIGE, contrairement à ses collègues masculins, nonobstant ses qualifications et compétences, telles qu'elles résultent du dossier.

A cet égard, il est vrai que la carrière de l'appelante auprès de l'UNIGE n'a pas évolué et qu'elle a occupé la fonction de chargée d'enseignement (correspondant à la classe 20 de l'échelle des traitements ; art. 195 let. c RPers-UNIGE) jusqu'à la fin des rapports de travail. Toutefois, par cette critique l'appelante ne vise pas un poste ou des postes précis auxquels elle aurait postulé et qui lui auraient été refusés, hormis les postes de professeurs pour lesquels une discrimination à raison du sexe a été niée (*supra* 5.3.1 et 5.3.2).

En particulier, il ne résulte pas du dossier qu'elle aurait effectivement présenté sa candidature, à un moment ou à un autre de sa carrière, pour la fonction de MER, mieux rémunérée (classe 23 de l'échelle des traitements : art. 195 let. a Rpers-UNIGE), laquelle correspondait selon elle aux tâches qu'elle exerçait effectivement. BN_____ du 15 août 2005 produit à la procédure, que l'Université conteste avoir reçu, concerne une démarche effectuée auprès de la Présidente de la Commission pour la promotion académique de la femme afin d'obtenir un soutien à un poste de MER ou de professeur adjoint. Cette lettre ne vise toutefois pas un poste précis mis au concours et n'est donc pas une postulation à proprement parler à une charge de MER.

A teneur du dossier, l'appelante a présenté à deux reprises sa candidature pour des postes de professeur, une fois en 2004 et une fois en 2013, qu'elle n'a pas obtenus; elle a aussi postulé à la charge de privat-docent, qui lui a été accordée, et sollicité une bourse tremplin, qui lui a été refusée. En 2014, l'appelante a déposé son dossier auprès de la CCCACAD en vue d'une promotion interne aux fonctions de chargée de cours ou de professeure mais pas de MER.

L'appelante n'a pas non plus rendu vraisemblable avoir demandé que son poste de chargée d'enseignement soit adapté et converti en poste de MER.

Quand bien même l'appelante a effectivement entrepris des démarches pour faire évoluer sa carrière, en s'adressant notamment aux organismes chargés de promouvoir les carrières féminines, les postulations qu'elle a présentées concernaient des postes de professeur et non pas des postes de MER.

Or, plusieurs éléments du dossier montrent que de l'avis de l'UNIGE, le dossier de l'appelante n'était pas suffisant pour accéder à une charge de professeur (ordinaire). En particulier, pour l'intimée, ses publications ne revêtaient pas les qualités scientifiques requises, selon les critères applicables (IF et H-Index) sans que l'on discerne une quelconque discrimination à raison du sexe.

Enfin, l'appelante n'a pas indiqué quel collègue de sexe masculin aurait obtenu un poste de MER après avoir été chargé d'enseignement comme elle, se limitant à affirmer de manière toute générale que sa carrière n'a pas connu d'évolution.

La Cour considère ainsi, avec les premiers juges, que l'appelante n'a pas rendu vraisemblable avoir été victime d'une discrimination dans la promotion fondée sur le sexe.

5.4.2 En ce qui concerne la discrimination de salaire, il est constant que la fonction de chargée d'enseignement que l'appelante a occupée est rémunérée en classe 20 de l'échelle des salaires. L'appelante n'allègue ni ne rend pas vraisemblable que d'autres collègues de sexe masculin également nommés aux postes de chargé d'enseignement auraient bénéficié d'un traitement plus favorable,

les pièces fournies par l'UNIGE montrant que les contrats de droit privé des chargés d'enseignements appliquent la classe de traitement 20 de manière systématique. Aucune discrimination en raison du sexe n'est pas non plus alléguée ni rendue vraisemblable s'agissant de la progression des annuités. A cet égard, le fait qu'elle ait connu une succession de contrats de droit privé de durée déterminée n'a pas, à teneur du dossier, eu un impact sur la rémunération, en particulier sur la progression des annuités, sans compter que selon les pièces fournies, les collègues de sexe masculin de l'appelante ont aussi été soumis à une succession de tels contrats.

L'appelante n'a pas rendu vraisemblable que des collègues de sexe masculin avec un profil équivalent au sien auraient, en exerçant les mêmes fonctions, été mieux rémunérés. Selon les dernières pièces produites par l'UNIGE, le collaborateur BR_____ a occupé la fonction de chargé d'enseignement (classe 20) entre 2009 et 2016 sur la base de contrats de travail de droit privé. Le collaborateur BS_____ a occupé à compter du 1^{er} avril 2009 les fonctions de collaborateur scientifique 2 à temps partiel (classe 19) puis de chargé d'enseignement à temps partiel, et ce jusqu'en décembre 2015, en partie sur la base de contrats de droit privé. L'appelante ne saurait rien tirer du soutien que l'UNIGE a apporté à la candidature de ce dernier en 2014, s'agissant de postes inférieurs ou équivalents au sien étant observé que celui-ci a débuté son activité à l'UNIGE en 2002 selon la lettre de postulation. Ce collaborateur a du reste formellement postulé au poste de collaborateur scientifique II à 50% ouvert par l'UNIGE.

Le collaborateur BT_____ a aussi été engagé d'abord comme collaborateur scientifique 1 (contrat de travail de droit privé; classe 17) à compter de janvier 2010 jusqu'à décembre 2015, tandis que le collaborateur BU_____ a occupé les fonctions de chargé d'enseignement (classe 20) sur la base de contrats de travail de droit privé.

Quant au collaborateur BV_____, qui a occupé les fonctions de MER, l'appelante soutient que les tâches qu'il a effectuées étaient comparables aux siennes. Or, le cahier des charges de l'intéressé produit mentionne un taux consacré à la recherche de 80% (et seulement 10% pour l'enseignement), soit bien supérieur à celui de l'appelante en qualité de chargée d'enseignement, ce qu'elle-même reconnaît.

Aussi, les éléments du dossier ne rendent vraisemblable aucune discrimination salariale à raison du sexe dont l'appelante aurait été victime.

Mal fondé, l'appel doit être rejeté.

6. L'appelante allègue que son licenciement était discriminatoire et reproche au Tribunal de ne pas lui avoir alloué une indemnité pour licenciement abusif.

6.1 Dans la mesure où les parties avaient été liées par une succession de contrats de durée déterminée, il y a lieu d'examiner la qualification juridique de ces derniers, avant de statuer sur la question d'un éventuel licenciement abusif.

6.1.1 Le contrat de travail de durée indéterminée peut être résilié par chacune des parties (art. 335 al. 1 CO). En droit suisse du travail, la liberté de résiliation prévaut de sorte que, pour être valable, un congé n'a en principe pas besoin de reposer sur un motif particulier. Le droit fondamental de chaque cocontractant de mettre fin au contrat unilatéralement est toutefois limité par les dispositions sur le congé abusif (arrêt du Tribunal fédéral 4A_333/2018 du 4 septembre 2018 consid. 3.3.1).

Le salarié lié par un contrat de durée déterminée est privé de la protection contre le licenciement, puisque le contrat prend fin du fait de l'expiration de la durée déterminée et non pas d'une résiliation (AUBERT, Commentaire romand du Code des obligations, n. 2 *ad* art. 335 CO).

6.1.2 Si le droit suisse autorise en principe les parties à passer un nouveau contrat de durée déterminée à la suite d'un contrat de durée déterminée, l'art. 2 al. 2 CC, qui prohibe la fraude à la loi, s'oppose à la conclusion de «contrats en chaîne» («Kettenverträge») dont la durée déterminée ne se justifie par aucun motif objectif et qui ont pour but d'éviter l'application des dispositions sur la protection contre les congés ou d'empêcher la naissance de prétentions juridiques dépendant d'une durée minimale des rapports de travail (ATF 129 III 618 consid. 6.2). A titre d'exemples de motifs objectifs pour la conclusion successive de contrats à durée déterminée, le Tribunal fédéral a notamment mentionné l'engagement d'artistes, de sportifs professionnels ou d'enseignants donnant des cours par semestre ou année académique (arrêt du Tribunal fédéral 4A_215/2019, 4A_217/2019 du 7 octobre 2019 consid. 3.1.2).

L'emploi temporaire répété de professeurs dans les écoles secondaires et professionnelles ainsi que dans les universités est objectivement justifié, en particulier parce que leur emploi dépend souvent du nombre d'élèves/étudiants inscrits ou de l'éventail des matières/cours proposés, ce qui ne peut être prévu à long terme. L'emploi temporaire d'enseignants est objectivement justifié, en particulier si la fin d'un emploi est très probable (arrêt du Tribunal fédéral 2P.26/2007 du 28 juin 2007 consid. 3.7 et les références citées)

6.1.3 S'il est vrai que l'activité d'enseignant peut, selon les cas, justifier la conclusion de contrats successifs à durée déterminée, les contrats successifs conclus par les parties pendant plus de dix ans doivent en l'espèce être requalifiés en un seul et unique contrat de durée indéterminée ayant débuté lors du réengagement de l'appelante en janvier 2002. Cela a d'ailleurs été implicitement admis par l'intimée, qui a, de son propre chef, mis fin aux rapports contractuels la

liant à l'appelante dans le délai de congé légal de trois mois applicable aux contrats de durée indéterminée ayant duré plus de 9 ans (cf. art. 335c al. 1CO), en respectant par ailleurs, au jour près, le délai de protection de 180 jours prévu par l'art. 336c CO concernant la résiliation en temps inopportun.

Il s'ensuit que les dispositions légales relatives à la protection contre les congés sont bien applicables dans le cas d'espèce, ce qui n'est à juste titre pas remis en cause par l'intimée.

6.2 Doit donc être examinée la possibilité pour l'appelante d'obtenir une indemnité en raison de son licenciement, qui pourrait être fondée alternativement sur l'art. 10 al. 4 LEg (congé représailles), l'art. 5 al. 4 LEg (congé discriminatoire) ou encore l'art. 336 CO (résiliation abusive), étant précisé qu'elle a satisfait aux incombances découlant de l'art. 336b CO (opposition par écrit au congé dans le délai de résiliation, saisine de la justice dans les 180 jours suivant la fin des rapports de travail), que cette disposition soit applicable directement ou par renvoi de la LEg.

Une personne qui estime avoir été licenciée de manière abusive et discriminatoire en raison de son sexe a tout intérêt à fonder son action sur l'art. 3 LEg, plutôt que sur l'art. 336 CO, puisque cette seconde disposition "exige la haute vraisemblance du motif abusif et non sa simple vraisemblance" (LEMPEN, *Le point sur la loi fédérale sur l'égalité in RFJ 2013 p. 272 et la référence citée*). L'art. 6 LEg consacre en effet un allègement du fardeau de la preuve dans le contexte d'une résiliation des rapports de travail, l'existence d'une discrimination étant présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable.

A noter que la protection de l'art. 10 LEg l'emporte sur celle de l'art. 336 al. 1 let. d CO. Cette dernière disposition reste toutefois applicable à titre subsidiaire, lorsque les conditions de l'art. 10 LEg ne sont plus remplies. Tel peut être le cas si le licenciement est donné après l'échéance du délai de protection prévu par l'art. 10 LEg (cf. consid. 6.2.1 ci-après), mais constitue quand même un congé abusif au sens de l'art. 336 al. 1 let. d CO (Fédération des Entreprises Romandes/SAJEC, *Le droit du travail au quotidien*, 2ème éd., 2018, p. 454).

6.2.1 La loi sur l'égalité protège contre deux types de licenciements: le congé discriminatoire (signifié, par exemple, au retour d'un congé maternité, en raison de la nouvelle situation familiale; art. 3 LEg) et le congé de rétorsion (art. 10 LEg), qui fait suite à une réclamation (notamment adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise) pour discrimination en raison du sexe (LEMPEN, *Le point sur la loi fédérale sur l'égalité in RFJ 2013, p. 276*).

L'art. 10 LEg, qui se trouve dans la section relative aux rapports de travail régis par le Code des obligations, offre la possibilité de faire annuler un licenciement qui ne repose pas sur un motif justifié et qui fait suite à une réclamation adressée à

un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice (al. 1). Le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'art. 336a CO en lieu et place de l'annulation du congé (art. 10 al. 4 LEg).

Pour que l'on se trouve en présence d'un congé-représailles tombant sous le coup de l'art. 10 LEg, il faut que la résiliation du contrat de travail par l'employeur fasse suite à une réclamation du travailleur portant sur une discrimination à raison du sexe. Bien qu'il ne soit pas nécessaire que la réclamation soit fondée, elle doit être formulée de bonne foi, la protection contre le congé n'étant pas donnée dans l'hypothèse d'un abus de droit manifeste de la part de l'employé (WYLER/HEINZER, *Droit du travail*, 4^{ème} éd. 2019, p. 842; BARONE, *in* BIGLER-EGGENBERGER/KAUFMANN, *Commentaire de la loi sur l'égalité*, 2000, n. 9 *ad* art. 10 LEg et les références citées). Il appartient le cas échéant à l'employeur d'apporter la preuve d'un abus de droit manifeste de la part du salarié qui s'est plaint d'une discrimination. Cette notion suppose que le salarié invoque une discrimination de manière sciemment téméraire, injustifiée ou chicanière (BARONE, *op. cit.*, n. 10 *ad* art. 10 LEg). Tel est notamment le cas lorsque le travailleur introduit une réclamation en matière d'égalité des salaires dans le but préventif de conserver une place de travail menacée pour d'autres raisons (WYLER/HEINZER, *ibid.*).

Un licenciement qui suit une réclamation est présumé être un congé de rétorsion (LEMPEN, *Le point sur la loi fédérale sur l'égalité in* RFJ 2013 p. 272 et la référence citée, p. 277). L'art. 10 LEg se caractérise ainsi par un renversement du fardeau de la preuve par rapport aux règles générales en matière de congé abusif (WYLER/HEINZER, *op. cit.* p. 843). La partie employeuse peut renverser cette présomption en prouvant que la résiliation des rapports de travail repose sur un motif justifié. La notion de motif justifié est plus large que celle de juste motif applicable en cas de résiliation immédiate du contrat de travail. Un licenciement est, par exemple, considéré comme justifié, au sens de l'art. 10 LEg, s'il est motivé par des absences répétées et non excusées du travail ou par la non observation continuelle d'instructions (LEMPEN, *ibid.*). Doit ainsi être considéré comme tel tout motif qui peut raisonnablement donner lieu à la résiliation (WYLER/HEINZER, *ibid.*).

D'après l'art. 10 al. 2 LEg, la protection commence à courir dès que le travailleur se plaint d'une discrimination à l'employeur et qu'il formule une réclamation auprès d'un supérieur ou d'un autre organe compétent au sein de l'entreprise. Elle s'éteint six mois après la clôture de la procédure interne ou judiciaire, selon qu'à l'issue des démarches internes, le travailleur a ou non introduit une requête de conciliation ou une demande en justice (WYLER/HEINZER, p. 843-844).

Moyennant qu'il établisse que le congé est intervenu en représailles à la réclamation formulée, le travailleur pourra invoquer l'art. 336 al. 1 let. d CO en vue d'obtenir une indemnité pour licenciement abusif.

6.2.2 L'art. 336 al. 1 let. d CO vise le congé de représailles ou congé-vengeance. Il tend en particulier à empêcher que le licenciement soit utilisé pour punir le travailleur d'avoir fait valoir des prétentions auprès de son employeur en supposant de bonne foi que les droits dont il soutenait être le titulaire lui étaient acquis. En principe, la bonne foi du travailleur est présumée (art. 3 al. 1 CC) et il importe peu que les prétentions invoquées de bonne foi soient réellement fondées (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.2).

Entrent, par exemple, dans la catégorie des prétentions existantes : l'augmentation de salaire reçue de manière systématique les années précédentes; l'exercice du droit aux vacances; ou encore, une réclamation tendant à ce que le salaire soit adapté conformément aux promesses orales que l'employeur a faites (arrêt du Tribunal fédéral 4C.237/2005 du 27 octobre 2005 consid. 2.3).

Par ailleurs, le congé sous réserve de modification ou congé-modification (*Änderungskündigung*) vise une résiliation prononcée à la suite du refus du salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail. Il y a congé-modification au sens étroit lorsque la partie résilie le contrat tout en accompagnant sa déclaration de l'offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées (ATF 123 III 246 consid. 3). Le salarié est ainsi placé devant l'alternative consistant soit à accepter une péjoration de ses conditions de travail, soit à quitter l'entreprise. Sur le plan juridique, il s'agit d'une résiliation liée à une offre de poursuivre les rapports de travail à des conditions modifiées (arrêt du Tribunal fédéral 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 3.1; 4C.463/1995 du 17 décembre 1996, consid. 4b/aa *in fine*). Le congé-modification au sens large vise, pour sa part, une résiliation qui n'est pas directement couplée avec la proposition de modification (ATF 123 III 246 consid. 3 p. 249; arrêt du Tribunal fédéral 4C.177/2003 du 21 octobre 2003 consid. 3.1).

La jurisprudence admet le principe d'un congé-modification, car, comme tout contrat, le contrat de travail n'est pas immuable; il peut cependant y avoir abus dans certaines circonstances (cf. ATF 123 III 246 consid. 3a et b). Dans l'arrêt précité, le Tribunal fédéral a passé en revue les conditions dans lesquelles un congé-modification peut être considéré comme abusif, avec toutes les nuances que la casuistique et les opinions des auteurs apportent à la solution de cette question. Il en découle notamment que si le congé-modification n'est pas en soi abusif, il peut le devenir si la modification du contrat doit prendre effet avant l'échéance du délai de congé, dans un sens défavorable à l'employé, si la modification proposée s'avère injuste et si les nouvelles conditions de travail sont, de manière importante, moins favorables que les anciennes. De même, le congé-modification peut

également être qualifié d'abusif lorsque la modification du contrat est clairement dépourvue de justification économique, et ceci même si les nouvelles conditions de travail ne devaient prendre effet qu'à l'échéance du délai de congé (arrêt du Tribunal fédéral 4C.317/2006 du 4 janvier 2007 consid. 3 et les références citées).

S'il n'est pas nécessaire que les prétentions émises par le travailleur aient été seules à l'origine de la résiliation, il doit s'agir néanmoins du motif déterminant qui a essentiellement influencé la décision de l'employeur de licencier. Il faut ainsi un rapport de causalité entre les prétentions émises et le congé notifié à l'employé. Plus les deux événements seront rapprochés dans le temps et plus facilement l'on pourra y inférer un indice du caractère abusif du congé. En conséquence, la résiliation n'est pas abusive lorsque l'employé a fait valoir des prétentions qui n'ont joué aucun rôle causal dans la décision de le licencier (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 *ad art.* 336 CO et les réf. citées).

Le travailleur qui prétend, sur la base de l'art. 336 CO, que le congé qui lui a été notifié est abusif doit en apporter la preuve (art. 8 CC). Il doit établir non seulement le motif abusif, mais aussi l'existence d'un lien de causalité entre l'état de fait fondant le caractère abusif du congé et la résiliation du contrat de travail. Selon le Tribunal fédéral, il y a toutefois lieu de tenir compte des difficultés liées à la preuve d'un élément subjectif, à savoir le motif réel de celui qui a résilié le contrat. Le juge peut ainsi présumer en fait l'existence d'un congé abusif lorsque l'employé parvient à présenter des indices suffisants pour faire apparaître comme non réel le motif avancé par l'employeur (preuve par indices; DUNAND, L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, 1996-2016: 20 ans d'application de la LEg, 2016, p. 52).

6.2.3 N'est pas abusif le congé donné à l'encontre d'un collaborateur dont le caractère difficile a fait naître une situation conflictuelle sur le lieu de travail, et intervient après que l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour tenter de résoudre le conflit. S'il s'abstient d'agir ou ne prend que des mesures insuffisantes, l'employeur enfreint son devoir d'assistance, déduit de l'art. 328 CO, et commet un abus en licenciant l'employé. Est ainsi abusive la résiliation signifiée à un travailleur en raison de sa mésentente avec le chef de service, sans avoir cherché à désamorcer le conflit (ATF 136 III 513 consid. 2.5 *in* SJ 2011 I 24; 132 III 115 consid. 2.2 et 5.1; 125 III 70 consid. 2c). L'employeur sera donc avisé de ne recourir au licenciement qu'après avoir cherché en vain d'autres solutions et constaté qu'il n'était raisonnablement pas possible de poursuivre les relations de travail (DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 46 *ad art.* 336 CO et les réf. citées, n. 33 *ad art.* 336 CO et les réf. citées).

De même, est abusif le licenciement prononcé par un employeur dont il est avéré qu'il voulait se débarrasser à tout prix d'un collaborateur et a agi par pure

convenance personnelle, sans parvenir à démontrer l'existence de manquements professionnels de la part de l'employé (arrêt du Tribunal fédéral 4A_203/2007 du 10 octobre 2007 consid. 3 et 7).

6.2.4 Le juge établit sa conviction par une libre appréciation des preuves administrées (cf. art. 157 CPC). L'appréciation du caractère abusif du licenciement suppose l'examen de toutes les circonstances du cas d'espèce (ATF 132 III 115 consid 2.5 et les références citées).

6.3 En l'espèce, la Cour de céans considère que l'appelante a rendu vraisemblable que les multiples démarches entreprises par elle pour obtenir de la reconnaissance au sujet de son travail, pour faire évoluer sa carrière ou encore pour se faire payer, ont joué un rôle déterminant dans la décision de la licencier.

En effet, la décision de mettre un terme à la collaboration avec l'appelante est intervenue après que celle-ci ait saisi la CCCACAD afin de faire avancer sa carrière et qu'elle ait demandé à être rémunérée pour son activité au sein de la *Summer school*. La remarque rapportée dans le procès-verbal de la CCCACAD du 23 février 2015, selon laquelle l'appelante avait une haute estime d'elle-même est révélatrice d'un certain agacement de l'intimée à l'égard des revendications de l'appelante, qui étaient pourtant compréhensibles.

De plus, il s'avère difficile de cerner le ou les motifs de licenciement objectifs de l'intimée, puisque les reproches formulés à l'encontre de l'appelante n'ont cessé de varier, ou plus exactement d'augmenter. La plupart des griefs avancés par l'UNIGE ne sont pas corroborés et sont parfois même démentis, notamment par les témoignages des employés, lesquels doivent au demeurant être appréciés en fonction de la position délicate de ceux-ci, travaillant pour l'intimée et lui devant fidélité.

La proposition de W_____ du mois de juin 2015 de maintenir le contrat relatif au [Master] F_____ à 50% et d'y ajouter 20% pour la *Summer School* montre que les tensions alléguées ne s'opposaient pas à la poursuite des rapports de travail. Dans ce contexte, la modification du contrat demandée par l'intimée peu de temps après, selon laquelle l'appelante devait cesser l'activité d'enseignement exercée jusque-là, qu'elle appréciait et pour laquelle elle était reconnue, au profit d'une activité de pure recherche, dont elle devait assurer le financement, apparaît injuste et contradictoire. En tant que le licenciement repose sur le refus de l'appelante d'accepter cette modification de son activité (cf. *supra* En fait, A. h.), il est abusif.

L'argument selon lequel il aurait été mis fin au contrat (aussi) en raison de l'absence de fonds permettant de rémunérer l'appelante semble aussi de circonstance, surtout après tant d'années. La lettre du 24 septembre 2015 n'y fait du reste aucune allusion, tout comme celle du 24 avril 2016. D'ailleurs, le témoin W_____ a indiqué dans la procédure qu'il avait proposé à l'appelante de cesser

l'enseignement non pas parce qu'il n'y avait plus de fonds disponibles mais parce qu'il pensait qu'il était dans son intérêt de se consacrer entièrement à la recherche.

D'ailleurs, à la même époque, l'intimée a engagé un autre collaborateur à un poste de chargé d'enseignement sur un fonds externe obtenu par le témoin W_____, ce qui affaiblit encore davantage la thèse selon laquelle il n'y avait plus de fonds pour rémunérer l'appelante.

L'autre raison invoquée par l'intimée consiste dans les problèmes relationnels invoqués au sein de l'équipe du [Master] F_____. Bien qu'il résulte du dossier qu'il y a eu des divergences d'opinions entre l'appelante et Q_____, dont le témoignage doit donc être relativisé, de même que quelques frictions avec J_____, les problèmes rapportés par l'UNIGE doivent être relativisés, ce d'autant plus que les ressources humaines n'en ont jamais entendu parler et qu'il résulte du certificat de travail délivré par l'UNIGE que l'appelante s'entendait bien avec l'ensemble de ses collègues. D'ailleurs, quand bien même les problèmes relationnels précités seraient avérés, l'UNIGE n'a pris aucune mesure pour tenter de désamorcer le conflit. En prétextant le congédiement de l'appelante en raison des dites tensions, sans n'avoir entrepris aucune démarche pour tenter d'apaiser les tensions alléguées - ce qui paraît d'autant plus surprenant au vu de la longévité des relations contractuelles entre les parties - l'intimée a porté atteinte aux droits de la personnalité de son employée (art. 328 CO). Ne serait-ce que pour ce motif, le congé doit être qualifié d'abusif.

En définitive, il sera retenu que l'intimée a échoué à prouver les motifs de licenciement invoqués. Elle a ainsi agi abusivement par pure convenance personnelle, vraisemblablement par lassitude au regard des démarches répétées de l'appelante en vue d'obtenir une promotion, et en faisant abstraction de l'intérêt légitime de cette dernière à conserver un emploi dans lequel elle s'investissait pleinement depuis de longues années sans que des réels manquements puissent lui être reprochés.

La Cour de céans considère en conséquence que l'appelante a bien été victime d'une résiliation abusive de son contrat de travail.

7. **7.1** La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre (art. 336a al. 1 et 2 CO, également applicable par renvoi de l'art. 10 al. 4 LEg).

Le salaire déterminant est le salaire brut, auquel s'ajoutent les autres prestations de l'employeur revêtant un caractère salarial, comme le treizième salaire. Il convient de se fonder sur le salaire du dernier mois ou sur la moyenne des salaires de la

dernière année (arrêts du Tribunal fédéral 4A_485/2015 du 15 février 2016 consid. 4.1 et les références citées; 4A_571/2008 du 5 mars 2009 consid. 5.1).

L'indemnité prévue à l'art. 336a CO a une double finalité, punitive et réparatrice, quand bien même elle ne consiste pas en des dommages-intérêts au sens classique. Elle est en effet due même si la victime ne subit ou ne prouve aucun dommage; revêtant un caractère *sui generis*, elle s'apparente à une peine conventionnelle (ATF 135 III 405 consid. 3.1 p. 407; 123 III 391 consid. 3c).

Le juge fixe l'indemnité en équité (art. 4 CC; ATF 123 III 391 consid. 3c). Il doit notamment tenir compte de la gravité de la faute de l'employeur, d'une éventuelle faute concomitante du travailleur, de la manière dont s'est déroulée la résiliation, de la gravité de l'atteinte à la personnalité du travailleur licencié, de la durée des rapports de travail, de leur étroitesse, des effets économiques du licenciement, de l'âge du travailleur, d'éventuelles difficultés de réinsertion dans la vie économique et de la situation économique des parties (arrêt du Tribunal fédéral 4A_401/2016 du 13 janvier 2017 consid. 6.2.1 *in* SJ 2017 I 297; ATF 123 III 391 consid. 3c; 123 III 246 consid. 6a; 119 II 157 consid. 2b).

L'indemnité ne pouvant être considérée comme un revenu tiré de l'activité lucrative, elle ne fait pas partie du salaire déterminant au sens de la Loi sur l'Assurance-vieillesse et survivants et ne donne donc pas lieu à la perception des cotisations sociales (ATF 123 V 5; DUNAND, Commentaire du contrat de travail, 2013, n. 9 ad art. 336a CO).

7.2 En l'occurrence, pour tenir compte de la longue durée pendant laquelle l'appelante a travaillé pour l'intimée (une quinzaine d'années sans compter la période entre 1986 et 2002), avec des conditions de travail précaires (successions de contrats de durée déterminée), de son âge lors du congé (56 ans), du fait qu'aucune faute ne pouvait lui être reprochée, il se justifie de lui allouer une indemnité correspondant à près de six mois de salaire, 13^{ème} salaire compris, calculée sur la base du salaire qu'elle percevait pour une activité exercée à 100 % (140'062 fr. bruts par an), tel que cela a été le cas durant l'année 2015 jusqu'à la décision de l'intimée de réduire le taux de travail à 70% (cf. partie En Fait, A. let. e).

Le jugement sera dès lors réformé en ce sens que l'intimée sera condamnée à verser à l'appelante un montant net de 60'000 fr., plus intérêts moratoires à 5% l'an dès le 1^{er} août 2016, à titre d'indemnité pour licenciement abusif.

- 8. 8.1** Selon l'art. 328 al. 1 CO, l'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; en particulier, il manifeste les égards voulus pour sa santé.

La violation des obligations prévues à l'article 328 CO entraîne l'obligation pour l'employeur de réparer le préjudice matériel et le tort moral causés par sa faute ou celle d'un autre employé (ATF 126 III 395).

L'art. 5 al. 5 LEg, réserve les prétentions de la personne discriminée en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs.

Cette réserve vise simplement à clarifier la situation, en rappelant qu'une discrimination au sens de la loi sur l'égalité représente aussi une atteinte aux droits de la personnalité et que cette atteinte illicite peut donner droit à des dommages-intérêts ainsi qu'à une réparation du tort moral (ATF 133 II 257 consid. 5.3).

Il est évident qu'il n'y a aucune contradiction à considérer qu'un congé est abusif notamment en raison de l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur, mais que l'atteinte en question n'est pas grave au point qu'elle ne puisse pas être réparée par la seule indemnité de l'art. 336a CO - qui peut aller jusqu'à six mois de salaire (cf. ATF 135 III 405 consid. 3.1).

Les indemnités prévues aux art. 336a et 337c al. 3 CO sont de même nature et visent les mêmes buts (ATF 123 III 391 consid. 3). Elles ont une double finalité, punitive et réparatrice. Du fait de leur finalité réparatrice, lesdites indemnités ne laissent guère de place à l'application cumulative de l'art. 49 CO, car elles embrassent toutes les atteintes à la personnalité du travailleur qui découlent de la résiliation abusive ou injustifiée du contrat. Demeure réservée l'hypothèse dans laquelle une telle atteinte serait à ce point grave qu'un montant correspondant à six mois de salaire du travailleur ne suffirait pas à la réparer. Sous cette réserve, l'application de l'art. 49 CO, parallèlement aux art. 336a et 337c al. 3 CO, ne saurait entrer en ligne de compte que dans des circonstances exceptionnelles.

L'indemnité de l'art. 336a CO couvre en principe tout le tort moral subi par le travailleur licencié et le Tribunal fédéral n'admet l'application cumulative de l'art. 49 CO que dans des situations exceptionnelles, lorsque l'atteinte portée aux droits de la personnalité du travailleur est grave au point qu'une indemnité correspondant à six mois de salaire ne suffit pas à la réparer (arrêt du Tribunal fédéral 4A_142/2009 du 25 juin 2009 consid. 5).

8.2 En l'espèce, l'appelante n'a pas démontré avoir subi une atteinte exceptionnelle qui ne serait pas déjà couverte par l'indemnité, à la fois punitive et réparatrice, prévue à l'art. 336a CO.

En conséquence, l'appelante sera déboutée de ce chef de conclusions.

9. 9.1 Il n'est pas perçu de frais judiciaires dans la procédure au fond dans les litiges de droit du travail lorsque la valeur litigieuse n'excède pas 50'000 fr. et dans les litiges relevant de la loi sur l'égalité (art. 114 let. a et c CPC).

9.2 En l'espèce, l'appelante a essentiellement fait valoir des prétentions fondées sur la LEg, pour lesquelles les frais judiciaires ne sont pas perçus.

Par ailleurs, il n'est pas alloué de dépens ni d'indemnité pour la représentation en justice (art. 22 al. 2 LaCC).

* * * * *

**PAR CES MOTIFS,
La Chambre des prud'hommes, groupe 5 :**

A la forme :

Déclare recevable l'appel interjeté le 5 juillet 2019 par A_____ contre le jugement JTPH/203/2019 rendu le 4 juin 2019 par le Tribunal des prud'hommes dans la cause C/2294/2017-5.

Au fond :

Annule partiellement ce jugement.

Condamne l'Université de Genève à verser à A_____ la somme nette de 60'000 fr. plus intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} août 2016.

Déboute les parties de toutes autres conclusions.

Dit qu'il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens.

Invite les Services financiers du Pouvoir judiciaire à restituer l'avance de frais de 4'000 fr. à A_____.

Siégeant :

Madame Verena PEDRAZZINI RIZZI, présidente; Madame Anne-Christine GERMANIER, juge employeur; Monsieur Willy KNOPFEL, juge salarié; Madame Chloé RAMAT, greffière.

Indication des voies de recours et valeur litigieuse :

Conformément aux art. 72 ss de la loi fédérale sur le Tribunal fédéral du 17 juin 2005 (LTF; RS 173.110), le présent arrêt peut être porté dans les trente jours qui suivent sa notification avec expédition complète (art. 100 al. 1 LTF) par-devant le Tribunal fédéral par la voie du recours en matière civile.

Le recours doit être adressé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14. Valeur litigieuse des conclusions pécuniaires au sens de la LTF supérieure ou égale à 15'000 fr.