

Objektyp: **TableOfContent**

Zeitschrift: **Animato**

Band (Jahr): **20 (1996)**

Heft 5

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

<http://www.e-periodica.ch>



Animato

96/5

Oktober 1996

Chefredaktion/Inseratenannahme: Cristina Hospenthal, Scheideggstrasse 81, 8038 Zürich, Telefon und Fax 01/281 23 21. Rédaction romande: Jean-Damien Humair, Le Château, 1063 Chapelle-sur-Moudon, téléphone et télex 021/905 65 43
Erscheinungsweise: zweimonatlich. Auflage: 12 177 Expl. Abonnement: Sekretariat VMS, Postfach 49, 4410 Liestal, Telefon 061/927 50 30

A travail égal, salaire égal

A travail égal, salaire égal? Certes! Suppression de la discrimination salariale des femmes? Evidemment! Mais que signifie donc «travail égal»? Les critères sont complexes et controversés. La nouvelle loi fédérale n'y changera pas grand chose. Qu'en est-il par exemple de la fixation du salaire des enseignant(e)s d'instruments et de celui des enseignant(e)s de la formation musicale de base? Est-elle équitable? L'exposé qui suit ouvre la discussion sur cette question très sensible.

Le 1^{er} juillet 1996 est entrée en vigueur la nouvelle loi fédérale sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle a pour but d'instaurer une égalité réelle dans la vie professionnelle, de l'engagement au licenciement, en passant par la répartition des tâches, les conditions de travail, la formation, le perfectionnement et l'avancement. Mais surtout, elle interdit également les discriminations salariales. Selon les enquêtes les plus récentes de l'Office Fédéral de la Statistique sur les structures salariales, pour un même travail, les femmes toucheraient encore en moyenne 24 pour cent de moins que les hommes, toutes branches et catégories de salaire confondues. L'exigence du salaire égal devrait ainsi être contraignante.

Que signifie «travail égal»?

On pourrait penser qu'à présent tout est clair, que les infractions pourront être rapidement éliminées, mais ce n'est absolument pas le cas. Le «travail égal» n'est défini nulle part. La marge d'interprétation est très large. Et, bien souvent, le problème ne concerne pas le sexe, mais la difficulté à évaluer le travail. Par exemple, le travail d'une enseignante de piano est-il équivalent à celui d'un enseignant de trompette? Dans quelle mesure peut-on comparer le travail d'une enseignante de la formation musicale de base avec celui d'une enseignante de violon, ou encore le travail d'une maîtresse d'école enfantine avec celui d'une maîtresse primaire? On investit beaucoup d'argent dans l'évaluation des postes de travail afin d'obtenir des critères de référence. A cet effet, le travail effectif à fournir est subdivisé en diverses composantes, telles que les exigences posées au niveau intellectuel, physique, social et émotionnel. L'étude bernoise d'évaluation réalisée en 1995 sur les postes de travail dans les conservatoires et les écoles de musique mentionne ainsi pas moins de 15 critères. Il en résulte, par exemple, qu'en fixant le travail d'un(e) enseignant(e) d'instrument à 100 points, un directeur à plein temps d'une grande école obtiendrait 144 points. De telles études admettent que l'analyse des questionnaires fait apparaître des images très variées, qu'il est nécessaire de poser de nombreuses hypothèses subjectives et que, par conséquent, les conclu-

sions sont chargées de réserves. Il ne faut pas non plus oublier que l'on se base toujours sur une formation professionnelle achevée. Ainsi, un point de litige supplémentaire, et qui revêt souvent un caractère politique, consiste à déterminer dans quelle mesure la durée de formation et ses exigences (par exemple avoir une maturité) doivent influencer le salaire.

Une autre incertitude réside dans le fait qu'un même travail peut être réalisé d'une manière très diverse par différentes personnes. L'une travaillera vite, l'autre lentement, l'une sera consciencieuse, l'autre commettra des erreurs. La qualité du travail est encore beaucoup plus difficile à évaluer dans les professions pédagogiques. Des critères tels que le talent d'organisation et de direction, l'intuition, le contact avec les enfants, la capacité à mettre en place un processus d'apprentissage didactique, ne se laissent pas réduire à des valeurs claires et mesurables, et peuvent être très diversement interprétés.

Tout ceci entraîne comme conséquence que les plaintes pour infraction à la loi sur l'égalité sont souvent très difficiles à juger. Il ne fait aucun doute qu'un peu partout, des femmes subissent des discriminations salariales vis-à-vis des hommes, particulièrement dans le cas des travaux faciles à évaluer. Il est alors nécessaire de prendre rapidement des mesures. Mais il est d'autre part possible que des plaintes déposées par des femmes en matière de salaire conçoivent d'une manière trop large la notion de «travail égal», par exemple en ne tenant pas suffisamment compte du facteur de la formation.

Pour illustrer ces considérations, voici un exemple, qui démontrera combien le problème est complexe.

Formation musicale de base et enseignement instrumental

Cet exemple concerne la fixation du salaire des enseignantes de la formation musicale de base et de celui des enseignant(e)s d'instruments aux écoles de musique. D'après la statistique ASEM, dans 10 cantons, le salaire des enseignantes du cours de base est nettement inférieur à celui des personnes enseignant un instrument. Pourtant, si l'on se base sur les évaluations des postes de travail, il devrait lui être sensiblement supérieur,



VMS-Kongress 96 – Congrès de l'ASEM 96

Jonglierkünste – von Thomas Bruggisser am Kongressfest zu improvisierter Pianobegleitung demonstriert – werden auch von Musiklehrkräften gefordert, allerdings nur im übertragenen Sinn. Und hierfür lieferten die Referate und Workshops wertvolle Anregungen. Les arts de la jonglerie – démontrés par Thomas Bruggisser à la Fête du congrès – sont encouragés par les professeurs de musique, du moins au sens figuré. Les exposés et groupes de travail ont montré, avec de judicieux conseils, comment s'y prendre. (Voir page 3)

et ceci d'autant plus si l'on compare l'enseignement instrumental individuel aux cours collectifs de l'initiation musicale ou du cours de base.

Les raisons pour lesquelles le salaire d'une personne enseignant la formation musicale de base devrait être plus élevé sont les suivantes: exigences supérieures posées par

- la direction
 - la coordination du travail
 - l'aptitude à s'imposer
 - une préparation exacte des leçons
 - une planification variée de l'enseignement
 - le contact avec de nombreux enfants difficiles et un groupe de parents (généralement les mères)
 - l'encouragement du comportement social des enfants au sein du groupe.
- A cela s'ajoutent des conditions telles que
- des groupes qui changent constamment; ainsi, pour 10 leçons, l'enseignant est confronté à 100 élèves au lieu de 10, comme c'est le cas dans l'enseignement instrumental,
 - les difficultés résultant de l'aménagement du programme des cours, soit les changements continus d'une école à l'autre,
 - le volume variable du matériel d'enseignement utilisé, etc.

C'est pourquoi ce sont la plupart du temps d'anciennes maîtresses primaires ou éventuellement d'école enfantine, qui se soumettent à un examen de leurs connaissances et de leurs aptitudes musicales, afin de pouvoir entreprendre des études de deux ans les destinant à l'enseignement de la formation musicale de base. Et si ces femmes – qui ont déjà été de bonnes maîtresses primaires et ont en plus suivi une formation complémentaire exigeante – gagnent moins qu'auparavant en dépit des conditions de travail difficiles, il est naturel qu'elles se sentent frustrées.

C'est un cercle vicieux. En raison de telles structures salariales, les enseignantes de la formation musicale de base préfèrent travailler auprès des cantons, qui rétribuent mieux ce travail, ou choisir de nouveau un poste à temps partiel dans leur profession initiale, ce qui est possible aujourd'hui; les communes payant mal n'ont alors plus d'autre choix que d'engager des personnes non qualifiées, qui doivent accepter un salaire inférieur. Le fait que cela soit possible doit être considéré comme une exception difficile à admettre au sein de l'ensemble de notre système d'éducation. La réputation de cet enseignement en souffre naturellement beaucoup. Il serait nécessaire que les enseignantes de la formation musicale de base issues d'un institut de formation reconnu soient classées plus haut que les maîtres ou maîtresses primaires et que les enseignant(e)s d'instruments, comme c'est le cas en Suisse romande, à Zurich et à Berne, et

ceci en particulier lorsqu'elles disposent à l'origine d'un diplôme pédagogique professionnel.

Les comparaisons entre la formation des enseignant(e)s d'instruments avec celle des maîtres et maîtresses primaires ou des enseignant(e)s de la formation musicale de base sont elles aussi très difficiles à réaliser. D'un côté, un diplôme instrumental, contrairement à la plupart des diplômes d'enseignement primaire, ne requiert pas de maturité. De l'autre, beaucoup d'enseignant(e)s d'instruments ont suivi une longue formation et disposent de très bonnes connaissances techniques. Leur formation pédagogique en revanche laisse souvent à désirer. Ce dernier point devrait cependant s'améliorer grâce aux nouveaux concepts de formation adoptés par des conservatoires progressistes.

Conclusions

Comme on peut le constater, la revendication «à travail égal, salaire égal», bien qu'apparaissant évidente à première vue, s'avère en fait très difficile à appliquer d'une manière équitable. Il est surtout difficile de faire la distinction entre les revendications justifiées et celles qui ne le sont pas, et de passer chaque cas sous la loupe avec objectivité sans se laisser influencer par des considérations émotionnelles.

Willi Renggli (AC)

Lohnvergleich – ein heisses Eisen

Gegendarstellung zum Artikel «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» von Willi Renggli in «Animato» 96/4

Herr Willi Renggli vergleicht in seinem Artikel «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit» das Wochenpensum einer Unterstufenlehrkraft mit dem einer Kindergartenlehrkraft. Er verwendet dabei falsche Zahlen und lässt ausser acht, dass die Unterrichtszeit einer Kindergartenlehrkraft 23 x 60 Minuten (nicht wie erwähnt 50 Minuten), gegenüber der einer Unterstufenlehrkraft von 29 x 45 Minuten, beträgt.

Die Empfehlungen der Erziehungsdirektion des Kantons Zürich für Kindergärten lauten diesbezüglich: «Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung für die Kindergärtnerin beträgt 23 Stunden. Davon sind mindestens 18 Stunden in Halb- und Ganzklassen zu unterrichten, die übrigen maximal 5 Stunden können als Auffangzeit oder zur Förderung von einzelnen Kindern in kleinen Gruppen eingesetzt werden...» (aus: Der Kindergarten im Kanton Zürich von A bis Z, Gesetzliche Grundlagen und Empfehlungen der Erziehungsdirektion des Kantons Zürich, S. 66, Punkt 2.4).

Was der Verfasser als Pflichtanwesenheit bezeichnet und als mögliche Unterrichtsvorbe-

reitung tituliert, ist, gemäss obgenannter Empfehlung, in der Praxis *Arbeitszeit mit Kindern!* Einzelförderung oder Kleinklassenunterricht kann daher in keinem Fall als mögliche Unterrichtsverpflichtung bezeichnet werden. Diese wird ausserhalb der 23 Pflichtstunden geleistet. Im Namen der Kindergartenlehrkräfte begrüßen wir es, dass die Thematik der Lohngleichheit auf breiter Ebene diskutiert wird. Jedoch: Daten und Fakten müssen unbedingt der Realität entsprechen!

Hildegard Schelbert,
Verband Kindergärtnerinnen Zürich

W.R. Ich bin mit Frau Schelbert grundsätzlich einverstanden. Es zeigt sich, dass Berechnungen auf der Basis von Arbeitszeitminuten doch sehr problematisch sind, weil dabei Pausenzeiten ausser acht gelassen oder aber integriert werden können. Es darf angenommen werden, dass auch Kindergärtnerinnen nicht durchgehend unterrichten, sondern Pausen einbauen. (Weitere Stellungnahmen auf Seite 18)

In dieser Nummer

Delegiertenversammlung in Zürich	2
VMS-Kongress in Winterthur	3
Felix von Cube: Fordern statt verwöhnen	5
Willi Renggli: Lebendig instrumental Gruppenunterricht	7
Musikschule und schulfreier Samstag	9
Musikschulen und Volksschullehrplan	15
Musikerziehung im städtischen Umfeld	16
Lohnleichheit: Leserbriefe	18
Kurskalender	10+11
Inserate Kurse/Veranstaltungen	4+5
Stellenanzeiger	18+19

À lire en français

L'assemblée des délégués à Zurich	2
Congrès de l'ASEM à Winterthur	3
4 ^e foire de la musique à Lucerne	14
De l'inégalité en musique	17