

Fédération américaine des musiciens

Division des Services symphoniques

Canada

Février 2002

LES ORCHESTRES CANADIENS SONT EN CRISE : Réponse de la FAM

Les musiciens d'orchestres symphoniques du Canada sont aux prises avec un véritable phénomène, phénomène que quelqu'un a surnommé le « Lock-out Express ». L'Express a défilé à travers Calgary. Il fait actuellement des ravages à Winnipeg. Vancouver et Toronto ont toutes deux été assaillies par son retour. De sombres rumeurs portent à croire que l'Express vise bientôt d'autres destinations.

La chose était prévisible et les signes évidents, mais ils étaient peu nombreux à croire que nos conseils d'administration et nos dirigeants mettraient réellement leur plan à exécution. Un lock-out laisse des cicatrices profondes. Il transmet très ouvertement un message de discorde et d'échec, sans mentionner de mesquinerie, tout simplement. C'est à la surprise et au grand désarroi de plusieurs que la stratégie de lock-out est devenue une dure réalité. Ses auteurs ont comme but indéfectible de soutirer de grandes concessions financières des musiciens.

Malheureusement, cette situation constitue notre nouvelle réalité et nous devons y faire face. La dimension gestion de crise qui est venue s'ajouter à notre charge de travail habituelle a été envahissante, c'est le moins que nous puissions dire. Déjà durant les périodes calmes, le bagage habituel de négociations, de griefs, de questions d'enregistrement et de demandes de conseils et de renseignements tient DSS Canada bien occupée. Rien n'est toutefois plus important que la recherche et la mise en œuvre de solutions efficaces aux difficultés actuelles. Notre démarche face à cette crise donnera le ton à nos relations de négociations et, en bout de ligne, à la santé de nos organismes symphoniques pour encore bien des années. Pour DSS Canada, la gestion à court terme de cette crise se traduit par l'analyse, la communication, la planification stratégique ainsi que le rassemblement et la distribution des ressources. En même temps, nous essayons sérieusement d'inciter les autres intervenants de l'industrie à chercher une meilleure solution à long terme.

Analyse. Avant de pouvoir prendre de bonnes décisions quant à la voie à suivre, il est important de bien comprendre la situation ainsi que ses causes

fondamentales. Une telle analyse peut nous aider à transcender les fables et les mythes pour découvrir la vérité. Nous avons donc passé beaucoup de temps à analyser les chiffres et à essayer d'en déduire des tendances afin de mieux comprendre la situation.

Communication. Malgré le temps que cela demande, il faut consigner les résultats d'une telle analyse afin que tous puissent saisir ce qui se passe. DSS Canada a donc joué un rôle important dans la rédaction d'un article de fond sur la situation canadienne, qui sera publié dans l'édition de janvier de la revue *International Musician*. La rubrique de DSS dans l'édition d'octobre du magazine *Una Voce* contenait, quant à elle, un article du genre « bonne nouvelle », rédigée explicitement pour contester l'excuse offerte par beaucoup pour justifier l'échec : tous les orchestres symphoniques sont en train de disparaître (lire l'article « Bonnes Nouvelles II » sur cette page pour d'abondantes preuves que cela n'est absolument pas le cas). Par ailleurs, DSS accorde tout autant d'importance à la communication constante avec les membres de comités, les directeurs des sections et les membres du conseil d'administration de l'OMOSC. Les lignes de téléphone et le courriel ne déroutent pas.

Planification et organisation stratégiques. Le plan le plus ingénieux au monde ne vaut rien s'il ne bénéficie pas de l'appui des personnes directement concernées. À cette fin, le bureau canadien organise deux réunions, dont l'une dans l'Ouest et l'autre dans l'Est, afin de regrouper les leaders des orchestres et des sections qui ont été ou qui risquent d'être touchés par cette crise. L'ordre du jour comporte des discussions sur les besoins immédiats des musiciens faisant l'objet du lock-out et sur l'élaboration d'un plan pour atteindre la paix à long terme. Un tel plan pourrait prévoir une stratégie de dissuasion, la conclusion d'une alliance en vue d'une action politique, une stratégie immédiate de diversion ou un appel à l'industrie tout entière afin de trouver la solution idéale. Il est fort probable que le plan définitif comprendra certains éléments de chacune de ces stratégies.

Ressources. La réussite dépend des ressources humaines, financière et documentaires, probablement dans cet ordre. Heureusement, tous les orchestres présentement aux prises avec des

problèmes sont maintenant inscrits au fonds de grève de la FAM. En 1996, on a modifié le système de prestation du fonds, le faisant passer d'un paiement fixe hebdomadaire de 150 \$ par semaine au système actuel qui prévoit des prestations croissantes pouvant atteindre 450 \$ par semaine au fur et à mesure qu'avance le conflit. Ce changement s'est avéré utile en 1996, car il a permis aux principaux orchestres américains d'atteindre leurs objectifs en matière de négociations. À l'heure actuelle, notre défi est d'aider les musiciens à subsister jusqu'à ce que ces prestations plus élevées soient versées. DSS Canada s'acharne à répondre à ce besoin. La planification d'avenir doit inclure le renforcement de nos ressources financières.

Les ressources humaines sont, elles aussi, essentielles à la réussite. Dans le cas des orchestres en état de crise, DSS essaie de jumeler des personnes très motivées avec des collègues d'autres orchestres qui possèdent de l'expérience dans divers domaines, notamment les relations avec les médias, la communication avec les fonctionnaires, la production de concerts ou la création d'associations du public auditoire. À Winnipeg, les musiciens se tirent d'affaire avec brio. Ils sont en fait un véritable modèle pour les autres régions. La réunion de Calgary offrira à tous les musiciens l'occasion de se rencontrer et d'échanger.

Le bureau canadien est également une source d'information. On peut y obtenir des comparaisons d'accords, des renseignements sur l'industrie, du matériel de relations publiques ainsi que des conseils juridiques.

À long terme : la recherche d'une meilleure solution. Il faut admettre que les choses ne peuvent pas continuer ainsi. Des accords brutalement imposés par un côté ou l'autre au moyen de grèves ou de lock-out mènent rarement à une paix ou une stabilité durable. Dans le but de trouver une meilleure solution aux différends qui opposent musiciens et organismes symphoniques, le bureau canadien de la FAM a communiqué avec Orchestres Canada. Bonne nouvelle : on semble véritablement intéressé et enthousiasmé à l'idée de préparer un document qui exprimera les valeurs fondamentales sur lesquelles devraient reposer les relations entre les membres des conseils d'administration, les dirigeants et les musiciens. On veut également concevoir des outils analytiques et un mécanisme de résolution de conflits permettant de favoriser un débat réfléchi et de promouvoir des résultats réciproquement acceptables. Mauvaise nouvelle : les nouveaux dirigeants d'Orchestres Canada doivent régler plusieurs autres questions avant de pouvoir prêter leur attention à la question épineuse de la paix. Alors entre-temps, la guerre se poursuit. Nous subissons un

assaut et nous devons défendre notre art, ainsi que nous-mêmes.

BONNES NOUVELLES II : ENTENTES RÉCENTES

Tout ne va pas mal au royaume des musiciens d'orchestres symphoniques du Canada! Voici une liste d'ententes signées pour la saison 2001-2002.

Orchestre du Centre National des Arts. Première année : une augmentation de 9,2 % pour un revenu de 64 676 \$. Deuxième année : une augmentation de 6,7 % pour passer à 69 000 \$. Troisième année : une augmentation de 3,4 % pour atteindre 71 346 \$ plus une augmentation au régime de retraite de 8 % à 8,5-9 % (échelonnée).

Orchestre de la Compagnie d'opéra canadienne. Première année : une augmentation de 3,75 % pour un tarif par service de 165,52 \$; deuxième année : une augmentation de 4 % pour passer à 172,14 \$; troisième année : une augmentation de 5 % pour atteindre 180,75 \$. Le nombre de services demeure à 104 par année. La contribution au régime de retraite demeure à 8 % la première année pour passer à 9 %, les deux années suivantes.

Victoria Symphony. La remise en négociation des salaires à la troisième année, prévue, a donné lieu à une augmentation de 3 %.

Nouvelles de toute dernière heure...

Les musiciens du WSO ont signé une entente de trois ans, mettant ainsi fin au lock-out imposé depuis 32 jours par l'administration de l'orchestre. Dans le cadre de cette entente de trois ans, AUCUNE restriction se sera faite au noyau de l'orchestre ni à la saison de 38 semaines. Les musiciens ont accepté un gel de salaire pour la saison en cours et des augmentations de 3 % et 5 % pour la seconde et la troisième année respectivement.

« Les orchestres ne sont pas que des institutions fortes sur les plans artistique et financier; ils sont des institutions importantes. »
(Charles Olton, président, American Symphony Orchestra League.)

Division des services symphoniques
Laura Brownell • brown@ican.net
Christine Little Ardagh • cardagh@afm.org
416.391.5161 1.800.463.6333