

Fédération américaine des musiciens

Division des Services symphoniques

Canada

Mai 2001

L'ADRC s'apprête à publier des lignes directrices sur le statut fiscal

Après plusieurs mois riches en réunions, en débats et en partage d'informations, le groupe de travail mixte, composé de représentants de l'OMOSC, de la FAM et d'Orchestres Canada, attend avec impatience l'ébauche des lignes directrices annoncée par l'Agence des douanes et du revenu du Canada (anciennement Revenu Canada). Cette avant-première des lignes directrices vise à cerner clairement les facteurs ou les combinaisons de facteurs au sein de la relation orchestre-musicien qui permettrait de conclure à un statut d'employé ou de travailleur autonome, dans le contexte fiscal. L'ADRC en a fait sa priorité lorsque le sujet a été porté au premier plan à la Conférence Chalmers 2000 sur le travail autonome et les artistes. L'ADRC a assuré le groupe de travail qu'il s'agira d'une première version seulement et que les partis intéressés auront l'occasion d'y réagir avant la rédaction finale.

En octobre 2000, la FAM a mené un sondage auprès des représentants élus de ses membres musiciens symphoniques. À ce moment, il apparaissait clairement que la meilleure solution possible serait que l'ADRC assure le statu quo, qu'il s'agisse du statut d'employé ou de travailleur autonome. Toute autre décision créerait de sérieux problèmes de transition aux orchestres et aux musiciens confrontés à un changement de statut. Les gens et les organismes ont une capacité naturelle de s'adapter aux circonstances. Ce serait tout aussi bouleversant pour les musiciens qui ont présentement un statut d'employé de perdre leurs avantages sociaux que pour les musiciens autonomes de perdre la possibilité de déduire de leur revenu d'orchestre la plupart de leurs frais de représentation. Toutefois, il est évident que, sans lignes directrices explicites de l'ADRC, nos orchestres et nos musiciens ne pourront raisonnablement espérer pouvoir conserver le statu quo. La crise du Thunder Bay Symphony, causée par la décision de revenu Canada en 1996, n'était que le début. Depuis, les orchestres de Windsor, London, Trois-Rivières et, plus récemment, Charlottetown, se sont tous vu imposer un

changement de statut, soit par le fédéral, soit par le provincial.

Malgré ses inquiétudes devant de potentiels problèmes de transition, le groupe de travail demeure convaincu qu'une situation claire, peu importe la forme qu'elle adoptera, est préférable aux problèmes incessants que pose l'incertitude continue. Dans une lettre envoyée à la fin d'avril, le groupe mixte de travail a prié l'ADRC d'activer les démarches relatives à ce dossier. On y soulignait les problèmes inhérents à la situation, notamment les difficultés financières causées par des décisions imprévues, la difficulté à attirer et à garder des membres au sein du conseil d'administration, l'effet paralysant sur les négociations ainsi que l'augmentation d'iniquité et de disparité au fur et à mesure que les organismes adoptent des approches divergentes sur la question.

Lorsque les musiciens sauront à quoi s'en tenir sur leur statut fiscal et recevront une assurance raisonnable que leur statut ne risquera plus de changer subitement, les membres du groupe de travail pourront passer à un autre plan. En effet, ils mobiliseront leurs efforts de lobbying vers l'accès pour tous les musiciens aux avantages sociaux comme l'assurance-emploi ainsi que vers le droit de faire de déductions raisonnables de frais de représentation. Ces avantages sont semblables à ceux dont jouissent les travailleurs d'autres industries qui, comme les musiciens, ne sont pas faciles à catégoriser.

Dans un contexte où le gouvernement libéral fait preuve d'un soutien accru envers les arts, le groupe de travail a le devoir de persuader ce gouvernement qu'une politique fiscale juste et équitable s'inscrit dans cette voie.

Les musiciens profiteront des redevances de droits d'auteur

Jusqu'en mars 1998, toute copie d'enregistrements sonores, dans presque tous les buts, constituait une violation des droits d'auteur, même si en pratique, la loi était difficile à appliquer. Une modification à

la Loi sur le droit d'auteur, mis en vigueur le 19 mars 1998, a légalisé la copie privée et a statué que des redevances seraient imposées sur des supports audio vierges dans le but de compenser « les auteurs, les interprètes et les producteurs ». Cette redevance, établie en décembre 1999, est versée par les fabricants et les importateurs de supports d'enregistrement vierges. Elle porte sur les rubans magnétiques d'audiocassettes analogiques, les minidisques, les disques audio CD-R et CD-RW ainsi que sur les CD-R et CD-RW. C'est la Société canadienne de perception de la copie privée (SCPCP) qui a été désignée comme organisme de perception ; à ce titre, elle est responsable de la distribution des fonds générés par les redevances aux sociétés de gestion représentant les auteurs, les artistes-interprètes et les producteurs admissibles. Les musiciens sont représentés par la Société canadienne de gestion des droits voisins (SCGDV). Le site Web de la Commission du droit d'auteur à : www.cb-cda.gc.ca présente toutes les informations nécessaires. La section à consulter est le Projet de loi C-32, le chapitre 8, Le Bureau canadien de la FAM met sur pied présentement un processus de distribution des fonds engendrés par les nouvelles redevances. Dans le but d'assurer que les musiciens reçoivent leur juste part de revenus, le Bureau demande à ses membres musiciens de signer des formulaires d'autorisation où ils autorisent la FAM d'agir en leur nom en matière de perception des redevances. Les membres doivent également fournir des détails sur tout enregistrement auquel ils participent, notamment le nom et la date de l'enregistrement, les titres des chansons, s'il y a lieu, les noms et les numéros d'assurance sociale des musiciens ainsi que le nom du producteur, l'étiquette et le studio.

Pour obtenir des formulaires pour des informations sur la SCGDV, prière de téléphoner à Ghislaine Bernier du Bureau canadien, au 416.391.5161 ou d'envoyer un courriel à gbernier@afm.org.

Groupe de travail national sur le harcèlement

En 1999, la Canadian Actor's Equity Association invitait la FAM ainsi que la PACT, l'Union des Artistes et orchestres Canada à joindre leurs efforts pour élaborer des politiques en matière de harcèlement que pourraient utiliser des organisations et des groupes de responsables des matières artistiques au Canada. À titre d'organisme participant, le conseil exécutif international de la FAM a appuyé l'énoncé de principe suivant en novembre 1999 :

« Le harcèlement et la discrimination sont contraire à l'esprit des arts de la scène. Nous sommes déterminés à unir nos efforts pour contribuer à offrir un environnement qui soit, d'une part, exempt de harcèlement et de discrimination et, d'autre part, qui respecte la dignité, l'estime de soi et le traitement équitable de tout intervenant dans le domaine des arts de la scène. »

Le groupe de travail, assisté d'Alan Shefman, président de la firme de consultants en communications The Edge Quality, a rédigé deux politiques modèles, c.-à-d. la version in extenso et la version condensée, que les compagnies artistiques pourront utiliser comme lignes directrices au moment d'élaborer leurs propres politiques et procédures en matière de harcèlement en milieu de travail. Actor's Equity prépare une brochure pour ses membres où elle présente un aperçu général des politiques et leur application potentielle. Cette brochure servira de modèle à d'autres organismes engagés dans ce projet dans le cadre des documents relatifs à leur discipline propre. Le fait d'avoir une politique en matière de harcèlement clarifie le problème et simplifie les situations. En définissant ce qui constitue ou non du harcèlement, une bonne politique fait oeuvre d'éducation tant auprès de la direction et que des artistes sur un comportement adéquat. Les deux politiques modèles du groupe de travail présentent un processus de résolution pas à pas et offre une méthode claire et efficace en vue d'un règlement de situations de harcèlement en milieu de travail.

Le groupe de travail se consacre présentement à faire la promotion de ces politiques au sein des organismes artistiques partout au Canada ainsi qu'à sensibiliser les artistes sur la meilleure façon d'avoir recours à ces politiques lorsqu'elles sont mises en application. La Toronto Musicians' Association a commencé à inclure des politiques en matière de harcèlement dans ses négociations de contrats ; de telles politiques font partie intégrante des contrats actuels du Vancouver Symphony Orchestra et du Vancouver Opera Company. Les dirigeants syndicaux pourront se procurer les deux politiques modèles auprès du Bureau canadien.

*Division des services symphoniques
Laura Brownell
Christine Little Ardagh
416.391.5161
1.800.463.6333*