

### **Avancer en âge**

En raison d'une récente situation à mon orchestre, le Toronto Symphony, j'ai compris que nous devons examiner attentivement la façon dont nous échangeons avec nos collègues plus âgés. La province de l'Ontario a récemment adopté une loi selon laquelle il est illégal d'obliger une personne à prendre sa retraite. Une loi semblable existe au Québec et aux États-Unis depuis bien des années. Malheureusement, la loi n'entre pas en vigueur avant décembre. Les gestionnaires du TSO profitent de cette ouverture pour forcer un nombre de musiciens à prendre leur retraite à la fin de la présente saison.

Selon la Commission ontarienne des droits de la personne, la retraite obligatoire est une forme de discrimination fondée sur l'âge puisqu'elle comporte une décision d'emploi qui repose uniquement sur l'âge et non sur l'habileté de la personne à effectuer le travail. La Commission croit également que la retraite obligatoire porte atteinte à l'indépendance, à la dignité, à la participation et à la capacité des Ontariens plus âgés de faire des choix, ce qui s'oppose aux valeurs du **Code des droits de la personne** de l'Ontario.

Il semble particulièrement méchant de remercier des musiciens uniquement en raison de leur âge, alors que la société, maintenant éclairée, ait déclaré qu'une telle action est discriminatoire. C'est très perturbant de voir mes collègues, ayant contribué autant aux épreuves et aux aventures, être écartés à des fins de compressions et/ou pour épargner de l'argent. J'espère que la présente servira de réveil à toute notre industrie, l'incitant à se renseigner davantage sur les préoccupations des musiciens avançant en âge, et à faire le nécessaire pour répondre à leurs besoins.

L'édition 2006 de la Conférence de l'OMOSC se penchera sur cet enjeu. Je vous invite à fournir vos idées à l'avance, soit par le biais de mon bureau ou des représentants de l'OMOSC. Aux fins d'échange, voici quelques exemples de langage progressif en place à Vancouver et à Winnipeg.

Les possibilités relatives aux prestations de retraite anticipée et au partage d'emploi sont de précieux avantages pour les musiciens avançant en âge, leur permettant d'approcher la fin de leur carrière avec respect et dignité. J'espère qu'il nous sera possible de mettre en œuvre ces concepts ainsi que d'autres de vos idées dans l'ensemble de l'industrie.

**Mark Tetreault**  
**Division des services symphoniques de la FAM, Canada**

#### **Vancouver Symphony**

##### **ARTICLE 35 PARTAGE D'EMPLOI**

35.A Deux musiciens permanents à temps plein sans titre d'une section ou l'autre de cordes, à la demande des deux musiciens en question, sur approbation du directeur musical, peuvent partager un poste à temps plein. L'emploi à temps plein créé par cette vacance sera comblé sans délai en vertu de l'article 32 de la présente convention.

35.B La répartition du travail sera aussi équitable que possible en fonction de la quantité de travail et du type de répertoire, selon une entente mutuelle entre les deux musiciens et l'accord du directeur musical. S'il n'y a pas d'entente, le directeur du personnel, en collaboration avec le directeur musical et/ou le premier de la section, prendra une décision. Cette décision sera exécutoire.

35.C Un musicien qui partage un emploi jouera tous les services liés à un concert en particulier.

35.D (a) Si l'un des musiciens partageant un emploi ne peut plus participer au partage d'emploi en raison de sa libération de l'orchestre, l'entente de partage d'emploi sera terminée et l'autre musicien comblera la vacance sans avoir à suivre les dispositions prévues à l'article 32.

(b) Si l'un des musiciens partageant un emploi est absent en raison d'invalidité de longue durée, ou de congé de maternité, ou de congé parental, ou de congé autorisé, l'autre musicien partageant l'emploi en question, le cas échéant, s'acquittera des obligations du musicien absent pour la période visée.

35.E Dans le cas d'une vacance dans la section où deux musiciens partagent un emploi, et que l'un ou les deux désirent reprendre un poste à temps plein, l'entente prendra fin et les musiciens combleront les postes sans avoir à suivre les dispositions prévues à l'article 32.

35.F Un musicien participant à une entente de partage d'emploi :

(a) sera rémunéré la moitié du temps plein à chaque chèque de paye, tout redressement nécessaire reporté au chèque de paye final;

(b) jouira de quatre semaines de vacances à la moitié du salaire;

(c) payera le 3/4 des coûts des primes liés aux avantages sociaux que la société partage habituellement également avec un musicien à temps plein;

(d) recevra la moitié de la prime d'ancienneté conformément à l'article 5.B.

35.G Sauf dans les cas prévus au présent article, un musicien participant à une entente de partage d'emploi sera perçu comme un employé à temps plein aux fins des autres articles de la présente convention collective. Toutefois, le musicien n'aura pas droit aux services de relève prévus à l'article 4.E.4.

#### **Winnipeg Symphony**

##### **Prestations de retraite anticipée**

Un musicien peut volontairement prendre sa retraite du WSO si la somme de son âge et du nombre de saisons accumulées au WSO est égale à 75 ou plus. Le musicien jouira :

i) du prolongement du régime d'avantages sociaux complet, article 4.9 c) ci-dessus, pendant trois ans (à l'exception de l'indemnité hebdomadaire et de l'invalidité de longue durée; la couverture médicale et dentaire est limitée au Canada)

ii) le WSO remettra au musicien un montant équivalent à trois ans de contributions au régime de retraite sous forme de REER ou selon une formule agréable aux deux parties.

iii) de plus, le WSO payera au musicien un montant équivalent à 125 \$ par année de service auprès du WSO.