

Un mot du rédacteur

Le temps est venu... pour la négociation

Si votre contrat arrive à échéance à la fin de la présente saison (ou même à la fin de la prochaine saison), vous songez sans doute à la négociation (je sais que certains songent *tout le temps* à la négociation!).

Le présent numéro vous offre des outils utiles lors des étapes préliminaires de la négociation. Barb Hankins (2^e vice-présidente, OMOSC) et Eline Brock Sanheim (adjointe à la DSS) ont préparé un article sur les fonctions et les responsabilités du comité de négociation. Le présent article découle d'une présentation de la conférence de la ROPA cet été.

Mark Tetreault, directeur de la DSS de la FAM du Canada, a fourni de la documentation sur les étapes préliminaires de la négociation, notamment la façon d'effectuer l'analyse financière de votre orchestre et de préparer un questionnaire dans le contexte d'un sondage sur le mandat de l'orchestre. Cette documentation ainsi qu'une foule d'autres outils opportuns sont aussi disponibles auprès de la DSS, par le biais du site Web de la FAM. La trousse complète de la DSS (y compris toutes les conventions collectives des orchestres de la FAM) est également publiée à chaque année sur un CD-ROM que vous pouvez obtenir en communiquant avec le Bureau canadien de la FAM (1-800-463-6333).

La FAM et l'OMOSC ont surtout été créés pour éviter que vous travailliez dans l'isolement. Si vous affrontez un problème de négociation, il est fort probable que chacun des autres orchestres du Canada aient eu à surmonter la même difficulté. Plus nous partageons l'information parmi les orchestres de l'OMOSC, plus nous réussissons.

Le K-W a échappé à la crise

Je venais juste de recevoir la nouvelle d'un accord provenant de la déléguée de l'OMOSC de Kitchener-Waterloo, Katherine Robertson, lorsque j'ai lu un communiqué annonçant l'effondrement imminent de l'orchestre, s'il ne réussissait pas à recueillir 2,5 millions de dollars en un mois. **Voir « crise » p.2...**

Message de la Présidente

Il est difficile à croire que, pendant le court intervalle depuis la préparation du dernier numéro du bulletin *Una Voce*, nous avons appris le déficit « surprise » de 1,2 million de dollars qui a mis en péril l'existence même du Kitchener-Waterloo Symphony (KWS), et nous avons été témoins d'une campagne-éclair qui a recueilli 2,6 millions de dollars au secours de ce même orchestre – du moins pour le moment. Nous espérons bien qu'une telle affaire ne se reproduise jamais, à Kitchener ou dans d'autres orchestres de l'OMOSC. Nous espérons aussi que les musiciens du KWS soient dûment reconnus pour leur sacrifice financier alors qu'ils ont immédiatement accepté une baisse de salaire de 15 %.

Comme je l'ai mentionné dans l'article sur la conférence de l'OMOSC publié dans le numéro d'octobre de *International Musician*, et comme vous l'avez peut-être appris de votre délégué de l'OMOSC, nous avons joui d'une présentation enrichissante et divertissante sur la Caisse RBE-FAM (Canada) lors de la conférence de l'OMOSC l'été dernier. Ce rapport des administrateurs de la caisse, à laquelle chacun des 20 orchestres de l'OMOSC participe, a été fort encourageant. En effet, la caisse, qui est distincte de celle des États-Unis, est en très bon état, et on nous a présenté des graphiques illustrant la croissance possible des contributions au régime de retraite affectées à la caisse par opposition aux contributions affectées aux RÉER. Ellen Versteeg-Lytwyn et Humbert Martins ont récemment visité notre section (180 à Ottawa) pour faire une présentation semblable lors de l'assemblée générale de la section, puis encore la journée suivante lors d'une réunion de l'orchestre.

Ce régime de retraite est le seul à être offert à la plupart des musiciens de l'OMOSC. Certains d'entre nous ont la chance d'avoir eu l'occasion d'investir dans des RÉER au fil des années, mais il est dans notre intérêt de se renseigner autant que possible sur la caisse et sur nos propres droits de tirage au moment de la retraite. Dans le premier numéro d'automne de *Una Voce*, vous avez peut-être remarqué que l'OMOSC a demandé aux administrateurs de la caisse d'examiner la possibilité d'indexer les retraits autorisés. Par le passé, le taux des droits de tirage a fait l'objet d'augmentations ponctuelles,

mais ces dernières n'ont pas été effectuées à des moments précis; elles sont plutôt effectuées lorsque la caisse est en assez bon état pour subir l'augmentation. On m'a dit que le Conseil complet de la caisse examinera cet enjeu le printemps prochain, au moment de la prochaine analyse actuarielle.

Nous pouvons être fiers du fait que tous nos orchestres participent à la caisse, les contributions allant de 5 à 10 %. Le taux moyen est de 7,5 %. À la lumière de nos débats continus avec l'OMOSC sur ce que constitue une disposition idéale relative à la retraite, nous devrions garder en tête la Caisse RBE. La contribution maximale ayant été augmentée à 12 %, nous devrions viser ce chiffre lors de la négociation de notre convention collective. Il serait aussi souhaitable que tous les remplaçants et les extras puissent jouir du même taux de contribution que les musiciens à temps plein. Quatorze de nos orchestres ont réalisé cet objectif (tous les chiffres sont tirés de la grille salariale 2004-2005).

Voilà l'avantage de jouer dans un orchestre au Canada – le fait que nous jouissions d'un accès à une caisse de retraite en bon état, bien que des améliorations soient possibles pour la plupart de nos orchestres.

À compter de ce moment, les négociations avec la SRC ne sont pas terminées. Trois semaines distinctes de négociations ont eu lieu, et il reste quelques enjeux importants à débattre. Les dates de la prochaine ronde (et la finale) n'ont pas encore été établies.

Les préparatifs de la Convention de la FAM, qui aura lieu en juin à Las Vegas, sont en cours. Si vous désirez améliorer certains règlements de la FAM, nous vous prions de communiquer avec les dirigeants de l'OMOSC dès que possible, car la date limite pour présenter les projets de modification est fixée au 1^{er} mars. Des préparatifs sont également en cours pour la conférence de l'OMOSC l'été prochain, qui aura lieu dans la ville de Québec du 8 au 12 août. Si vous avez des sujets de discussion qui vous inciteraient à participer à la conférence, nous vous prions de nous en faire part.

En règle générale, les membres du Conseil de l'OMOSC ne parlent pas de leur propre orchestre, mais j'aimerais faire une exception dans le présent numéro. Plusieurs sont au courant que les musiciens et le personnel du Centre national des Arts tentent d'établir un processus de consultation afin d'améliorer la communication interne. Nous avons tous passé une journée productive à échanger sur notre vision personnelle et collective relative à l'avenir de l'orchestre – ce que nous imaginons comme situation dans cinq ou six ans. Dans le contexte de cette rencontre, Peter Herrndorf, directeur général du CNA, nous a transmis des paroles inspirantes. En effet, il a souligné le grand besoin d'appui mutuel parmi tous les orchestres du Canada. Voilà le fondement de l'OMOSC, mais il est toujours bon de se le remémorer périodiquement.

Francine Schutzman, Présidente

« Crise » (de la p. 1)

Nous sommes témoins de ce genre d'affaire trop souvent ici au pays. Heureusement, la crise a été évitée, mais aux dépens des musiciens, qui ont accepté une baisse de 15 % de leur salaire (bien que leurs gestionnaires aient promis de les rembourser). Cette situation confirme plus que jamais le besoin d'un « filet de sécurité » pour les orchestres au pays – en l'absence d'un financement de base approprié, stable et indexé provenant du gouvernement, nos orchestres doivent créer des caisses de dotation privées. À mon avis, il est peut-être temps de créer une caisse de dotation nationale pour les orchestres canadiens.

UNA VOCE

la publication officielle de l'Organisation des musiciens d'orchestres symphoniques du Canada, est publiée à la fois en français et en anglais quatre fois par année, notamment en octobre, en décembre, en février et en avril. Les dates limites pour la réception du contenu non traduit sont le 15 septembre, le 15 novembre, le 15 janvier et le 15 mars.

Vous pouvez obtenir des renseignements par le biais du site Web de l'OMOSC, sous la rubrique « Ressources » à www.ocsm-omosc.org.

rédacteur – Robert Fraser

les directeurs de l'OMOSC

présidente (2005-07)
1^{er} vice-président (2006-08)
2^{ème} vice-présidente (2005-07)
secrétaire (2006-08)
trésorier (2006-08)

Francine Schutzman
Daniel Blackman
Barbara Hankins
Robert Fraser
Jeff Garrett

délégués des orchestres de l'OMOSC

Calgary Philharmonic Orchestra
Canadian Opera Company Orchestra
Edmonton Symphony Orchestra
Hamilton Philharmonic Orchestra
Kitchener-Waterloo Symphony Orchestra
National Arts Centre Orchestra
National Ballet of Canada Orchestra
Orchestra London Canada
Orchestre Métropolitain du Grand Montréal
Orchestre Symphonique de Montréal
Orchestre Symphonique de Québec
Regina Symphony Orchestra
Saskatoon Symphony Orchestra
Symphony Nova Scotia
Thunder Bay Symphony Orchestra
Toronto Symphony Orchestra
Vancouver Symphony Orchestra
Victoria Symphony
Windsor Symphony Orchestra
Winnipeg Symphony Orchestra

Mike Thomson
Colleen Cook
Edith Stacey
Elspeth Thomson
Katherine Robertson
David Goldblatt
Richard Sandals
David Pell
Monique Lagacé
Vivian Lee
Marc Moscovich
Gary Borton
Arlene Shiplett
John Rapson
Penny Clarke
Daniel Blackman
Karen Foster
Kenji Fuse
Greg Sheldon
Arlene Dahl

De nouvelles embauches à votre orchestre? Le *International Musician* (IM) apprécierait recevoir de vos nouvelles...

Le *International Musician* aimerait publier sur une base continue le nom des candidats ayant décroché un poste dans l'orchestre. Il voudrait afficher à la fois la liste des gagnants des auditions et des personnes nommées. S'il vous était possible de vous organiser et de périodiquement planifier de transmettre une liste au IM, possiblement au printemps et à l'automne ou en temps opportun, cela serait très apprécié.

Nous vous prions d'inclure le nom et le poste, et de transmettre le tout à afollett@afm.org aux fins de publication.

Visitez www.polyphonic.org

Ce nouveau site Web intéressera tous les membres de l'OMOSC. Il a comme mission de : « peaufiner le perfectionnement professionnel et d'élargir la perspective des musiciens qui font partie d'orchestres symphoniques en Amérique du Nord et d'autres organismes du milieu de la musique ».

Polyphonic.org comprend des articles, des entrevues enregistrées sur vidéo, les archives du « *Harmony* » (l'ancien journal du Symphony Orchestra Institute), des discussions entre experts, des blogs, les « faits saillants » de divers orchestres, et plus encore.

Le dernier mois mettait en lumière des orchestres canadiens. Mais pourquoi lire à ce sujet ici alors que vous pouvez le visionner par vous-même? Visitez le site et jetez-y un coup d'œil.

Une fois sur le Web...

Je vous propose de visiter ocsm-omosc.org et d'ajouter votre adresse électronique à la liste de courriels des membres de l'OMOSC. Cette liste de courriels (affichée dans Yahoo Groups) est destinée aux musiciens de l'OMOSC, à d'autres musiciens de la Conférence des joueurs et aux représentants de la FAM. Vous pouvez échanger avec vos collègues sur des enjeux liés aux orchestres, lire des articles de diverses sources (y compris des mises à jour provenant de Orchestres Canada et de la conférence canadienne des arts) et être à la fine pointe de la scène des orchestres dans ce vaste pays. Le site est libre de pourriels et de virus, il ne coûte rien et il ne remplira pas votre corbeille d'arrivée de promesses qu'il ne pourra tenir.

Le répertoire des membres de l'OMOSC sera bientôt publié

Le nouveau répertoire des membres de l'OMOSC suivra de très près le présent numéro du bulletin *Una Voce*. Si vous en voulez un exemplaire, veuillez aviser votre délégué de l'OMOSC. Advenant une erreur de vos coordonnées dans le répertoire, nous vous prions de communiquer directement avec le secrétaire de l'OMOSC, Bob Fraser (aslanshowe@telus.net).

Responsabilités du comité de négociation (CN)

**Par Barbara Hankins, 2^e vice-présidente, OMOSC
Eline Brock Sanheim, associée de la DSS-FAM, bureau
canadien, FAM**

C'est un rôle ingrat – nous le savons tous, mais c'en est un qui risque d'avoir un effet sur la vie de nos collègues et sur l'avenir des orchestres dans lesquels nous jouons. Aucun autre rôle n'est aussi important ou aussi appréhendé que celui du membre du comité de négociation. En raison de l'importance de ce rôle, il est tout aussi important de songer sérieusement aux personnes, parmi vos collègues, les plus appropriées à jouer un tel rôle, car elles parleront en votre nom et celui de vos collègues à la table de négociation. Il importe que les membres du CN tiennent compte des intérêts de l'ensemble du groupe lors des négociations et non seulement de leurs intérêts personnels.

Nous devons choisir les membres du CN avec soin, les appuyer autant que possible, et les remercier avec véhémence. Cela dit, le CN doit méticuleusement respecter ses responsabilités envers ses collègues.

Ce sujet a fait l'objet d'un débat à la conférence du ROPA en août dernier. Janice Galassi, directrice de l'éducation et de l'organisation de la FAM, a présidé un groupe d'experts composé de négociateurs et de musiciens de la FAM. Le groupe s'est réuni pour régler les problèmes récents dans le domaine. Certains des enjeux ayant fait l'objet d'un débat sont identifiés ci-après. Nous avons également joint des suggestions du personnel de la DSS.

1. Composition du comité

« Personne ne fait partie d'un comité sauf par crainte de la personne qui pourrait le faire à sa place » (Nathan Kahn). Le comité devrait comprendre à la fois des nouveaux membres et des membres chevronnés. La continuité et la compréhension de l'historique du contrat sont essentielles.

Les « rouspéteurs » son de bons candidats pour l'adhésion au comité. Les rôleurs devraient concentrer leurs énergies de façon à solutionner les problèmes.

2. Horaire et participation

Les membres du CN doivent souscrire pleinement à leur rôle. Les règlements de certaines associations de joueurs stipulent qu'il est impossible d'expédier des affaires sans un certain nombre de personnes (c'est-à-dire le « quorum »).

Le CN est un comité du syndicat (de même qu'un comité d'orchestre), et la section doit être avertie de toutes les réunions, et elle doit y participer. Si la section pose des problèmes, les joueurs devraient communiquer avec le bureau de la DSS pour obtenir de l'aide.

3. Sondages et recherche

Il est nécessaire d'effectuer des sondages pour permettre au CN de connaître les enjeux importants. Des modèles de sondages sont disponibles à la DSS. Le comité doit également cerner des enjeux qui ne sont peut-être pas évidents pour l'orchestre, comme des difficultés liés à la procédure de règlement des griefs.

Plusieurs démarches sont nécessaires avant d'arriver à la table de négociation. La recherche comprend, entre autres, la comparaison des enjeux à ceux d'autres orchestres, l'examen de libellés utiles dans d'autres conventions collectives et l'obtention de renseignements internes, tels que les états financiers et les énoncés de vision, auprès des gestionnaires.

Il importe au comité d'avoir l'appui de tout l'orchestre— la clé, c'est la solidarité. Le comité devrait se demander « la base syndicale est-elle assez bien organisée? Sa participation et son vouloir sont-ils assez puissants pour réaliser les buts communs recherchés dans la négociation? » (Nathan Kahn).

4. Communication

L'orchestre doit connaître les enjeux faisant l'objet de la négociation, et il doit y être mêlé de façon continue afin que le comité et les joueurs soient « sur la même longueur d'ondes ». Il importe de tenir des réunions au besoin et de fournir des mises à jour ponctuelles, y compris les offres du patronat. Cependant, le comité doit toujours respecter la confidentialité du résultat net.

Les membres du comité doivent constamment tâter le pouls de l'orchestre et avoir confiance qu'ils savent ce que veulent leurs collègues.

5. Négociateur principal

Le négociateur principal agit comme conseiller et devrait fournir des options, mais au bout du compte, l'ensemble du comité doit prendre les décisions.

6. Intérêts personnels des membres du comité

Les enjeux personnels ayant une large portée sont pertinents. Toutefois, ils sont problématiques lorsqu'ils

empêchent les membres du comité de représenter tous leurs collègues. Voilà une autre raison pour laquelle les sondages sont importants.

7. Communication à l'intérieur du comité

Le courriel ne remplace pas les conversations en personne et ne devraient pas servir à cet effet. Ne débattiez pas une question par courriel! De même, ne discutez jamais de stratégie par courriel. Ces renseignements sont facilement dirigés vers le patronat. Lorsque le patronat connaît ce que vous voulez, la négociation est terminée!

8. Disputes à l'intérieur du comité

Il importe d'examiner tous les points d'une question, de peser le pour et le contre, et de viser un consensus. En dernier recours, le comité devrait voter.

9. Protocole des réunions

On doit veiller à ce que tous les membres du comité sachent qui parle et quand, et à ne pas hésiter à tenir un caucus au besoin.

10. Persévérance

On ne doit pas laisser le patronat nous bousculer dans le temps. L'accord ne devrait pas être précipité, surtout si le patronat demande des concessions. *Si vous avez besoin d'une réponse aujourd'hui, la réponse est « non ».*

11. Silence des médias

Si le patronat demande le silence des médias, veiller à ce que la demande soit écrite, avec une option de lever le silence à 48 heures d'avis.

12. Justice pour les remplaçants et les extras

On doit garder en tête qu'il importe aussi d'examiner les enjeux liés à ces collègues. Montrez-leur que vous défendez leurs intérêts, et ils seront plus susceptibles de vous appuyer au besoin, par exemple, pendant une grève ou un lock-out.

La négociation au nom de vos collègues exige un engagement absolu afin d'atteindre le meilleur résultat possible. On doit se rappeler que le résultat de votre négociation touche non seulement votre orchestre, mais aussi les stipulations contractuelles de vos collègues partout au pays.

Un bon comité jouera bon jeu, communiquera de façon ponctuelle et témoignera de bonne foi tout au long du processus de négociation. Les membres devront avoir des habiletés novatrices en matière de résolution de problèmes, une bonne préparation, l'appui de leurs collègues... et un peu de chance.
