



UNA VOCE

Mars 2000 Vol. 7 n° 2

· La grève du TSO, qui aura duré onze semaines, est maintenant terminée. La déléguée Susan Lipchak fait le point.

· <www.ocsm-omosc.ca>

· Pour la première fois, nous incluons un encart de la section des services symphoniques de la FAM (Canada).

· Deux sujets de discussion constants dans notre collectivité : les statuts d'employé et de travailleur autonome ainsi que la question " sommes-nous une corporation de métier ou un véritable syndicat? " Ces enjeux seront au cœur de notre façon de négocier dans un avenir rapproché. Il ne s'agit pas de nouveaux débats, mais le zèle des bureaucrates a augmenté la pression sur tous les groupes de notre industrie. Nous incluons une introduction au débat dans le rapport sur la Conférence que nous présente le trésorier de l'OMOSC, Steve Wilkes, ainsi que des informations plus élaborées dans l'encart de la SSD.

· Nous recevons encore des mises à jour sur la conférence d'été. Le président Rob McCosh donne le coup d'envoi à ce numéro d'UV avec un rapport sur la Conférence canadienne et Steve Wilkes nous présente une esquisse de la Conférence de l'OMOSC.

La Conférence canadienne 1999

Rencontre annuelle des dirigeants de toutes les sections canadiennes de la FAM, la Conférence canadienne a lieu tous les deux ans à Las Vegas, avant le congrès de la FAM. La conférence possède un conseil de direction dont le président actuel est Eddy Bayens, de la section d'Edmonton.

En ouverture de la conférence de juillet dernier, Bayens a présenté un résumé des événements de l'année précédente. La conférence a abordé les problèmes du cadre financier des sections et de la péréquation des frais de transport à la conférence canadienne. Elle s'est penchée également sur diverses préoccupations des musiciens d'orchestre : le statut fiscal employé / travailleur autonome débattu entre Thunder Bay et Revenu Canada, le retrait du programme de mobilité qui subventionnait les frais de déplacement aux auditions ainsi que la loi provinciale sur le statut de l'artiste.

Depuis la conférence, divers changements se sont produits. Thunder Bay a repris son statut indépendant en travaillant sous une nouvelle formulation de sa " convention collective " (voir le rapport de la SSD); le Conseil des arts du Canada a attribué 15 000 \$ au fonds de mobilité et certaines provinces, notamment l'Ontario et la Nouvelle-Écosse, se

rapprochent du statut des artistes (qui existe déjà au Québec). La loi doit être approfondie afin d'obtenir le droit de négociation collective pour les indépendants, autrement dit les pigistes. La Conférence canadienne espère aussi uniformiser le service offert par les sections grâce à la création d'un nouveau manuel pour les dirigeants des sections portant sur la réglementation des affaires syndicales internes. Comme par le passé, l'OCSM-OMOSC a présenté un certain nombre de résolutions à la Conférence canadienne. On a demandé avec insistance d'organiser une rencontre entre l'OMOSC, la FAM Canada et Orchestres Canada pour traiter d'un avis émis par ce dernier. Il s'agissait d'une opinion juridique impliquant que l'existence même d'une convention collective constituait le facteur le plus préjudiciable dans la décision de Revenu Canada de considérer les musiciens de l'Orchestre symphonique de Thunder Bay comme des employés. Selon nous, cette opinion est erronée, d'autant plus que les conseils de direction d'Orchestres Canada, l'OMOSC et la FAM Canada n'ont pas pu émettre de commentaires avant l'envoi de cet avis. À la Conférence de l'OMOSC, nous avons pu exprimer nos inquiétudes à ce propos dans le cadre d'une rencontre organisée à cet effet. Une autre résolution de l'OMOSC exhortait la Conférence canadienne à demander l'aide de la FAM Canada pour rédiger une lettre aux administrateurs d'orchestres américains leur rappelant les politiques et les modalités de la FAM en matière d'accès des Canadiens aux auditions d'orchestres américains. Cette demande a été provoquée par des refus récents d'orchestres américains d'accepter des candidats canadiens.

Le président de la section 406, Émile Subirana, a également présenté un rapport sur l'utilisation à Montréal de musique enregistrée pour la production Notre-Dame de Paris. Le rapport final portait sur notre fonds AFM-EPW qui a obtenu un rendement de 11,3 % en 1998, une augmentation de 373 à 413 millions de dollars. Pour la cinquième année consécutive, les retraités reçoivent une augmentation. Le fonds offre maintenant des avantages sociaux aux couples de même sexe et les administrateurs se penchent toujours sur le problème de l'assurance-salaire en cas d'invalidité de courte durée (présentement, seule l'invalidité permanente est couverte), arguant comme principale pierre d'achoppement les montants d'argent engagés.

Les élections suivantes ont clôturé la Conférence canadienne : le président Eddy Bayens a été réélu par acclamation, Wayne Morris, de Vancouver, a été acclamé comme vice-président et Brian Dojack, de Regina, a été élu secrétaire-trésorier. La conférence de cette année aura lieu à Saskatoon, du 9 au 11 juillet.

Rob McCosh - président, OCSM-OMOSC

Conférence 1999 à Ottawa

La Conférence annuelle de l'OCSM/OMOSC, qui a eu lieu du 19 au 22 août, a duré quatre jours, plutôt que les cinq jours habituels, afin d'aider les sections à réduire leurs dépenses. La Conférence de l'unité en 1998, tenue à Las Vegas conjointement avec les quatre autres conférences d'interprètes de la FAM, a occasionné une augmentation des coûts de transport et des indemnités journalières. Le fait de raccourcir la durée de celle-ci a contribué à équilibrer les coûts.

Mis à part les points juridiques à l'ordre du jour, comme la nomination d'un vérificateur et l'élection des membres du Bureau, la conférence offre l'occasion d'entendre des représentants tant du Gouvernement que de la main-d'œuvre tout en servant de véhicule de discussion entre les délégués et les dirigeants et représentants de la FAM. La conférence sert également de forum où l'on peut établir des comparaisons à l'interne et partager les diverses expériences en matière de travail et de contrat de la dernière saison, que ce soit officieusement au cours des rapports des délégués, au moment de la période de questions ou à l'occasion de discussions sur les points à l'ordre du jour. Chaque délégué reçoit un livret d'information sur les éléments financiers des orchestres membres et des contacts qu'ils ont eus avec les médias.

Theresa Brown, représentant le groupe Hayhurst Elias Dudek de Winnipeg (agents du programme d'assurance-instrument auprès de l'OCSM-OMOSC), a expliqué les primes et les statuts du régime d'assurance. Au cours de la période de questions, on a débattu du prix élevé payé par l'assuré pour l'évaluation des instruments, avec obligation de la renouveler à tous les deux ans.

Négociation à grande échelle

Michael Wright, du cabinet d'avocats Cavalluzzo Hayes Shilton McIntyre & Cornish de Toronto, agit à titre de conseiller auprès de la division des services symphoniques (SSD) de la FAM. À la conférence, il a discuté de la négociation à grande échelle, du point de vue de l'industrie de la musique symphonique au Canada. Il a établi une comparaison avec le système de santé où les hôpitaux forment une association et négocient de façon centralisée avec le personnel infirmier et de bureau.

Malgré les avantages de ce genre de négociations, on doit tout de même respecter " la culture des organisations différentes ". Il a aussi reconnu que les musiciens d'orchestre perçoivent leur position de façon différente. On s'est entendu pour explorer davantage le processus de négociation à grande échelle, de façon à en déterminer la valeur et la faisabilité.

Revenu Canada et les conventions collectives

Ce point toujours plus sérieux et complexe a été mis à l'ordre du jour à la suite de la décision qu'a rendue Revenu Canada en 1997 sur le statut des musiciens de l'Orchestre symphonique de Thunder Bay, pour en étudier les ramifications, à ce point-ci. Laura Brownell, superviseur, Division des services symphoniques (SSD) de la FAM-Canada, a expliqué les différents groupes régis par la loi

provinciale sur la main-d'œuvre : les employés, les entrepreneurs dépendants et les autonomes. Les différents facteurs qui influent sur le statut sont les suivants : le contrôle, la propriété des outils, les occasions de profit ou risques de perte et l'intégration.

Fait à signaler : les délégués n'ont pas présenté une proposition ou une résolution ayant trait à une quelconque position officielle sur le statut. L'OCSM-OMOSC regroupe des orchestres qui ont tant le statut d'employé que celui de travailleur indépendant. Il y a trois orchestres (Nouvelle-Écosse, Québec et Vancouver) qui sont reconnus comme des unités de négociation, donc comme de véritables syndicats aux termes du code du travail de leur province respective. L'OCSM-OMOSC n'est pas un syndicat et sa structure est celle d'une association de bonne foi constituée en société.

" Salaire égal à travail égal "

Michael Wright et Laura Brownell ont animé conjointement cette discussion qui portait exclusivement sur le problème soulevé par les musiciens surnuméraires dont le salaire est inférieur à l'échelle subsidiaire de l'orchestre. Parmi les panélistes, on comptait des délégués qui présentaient la façon de faire de leur propre orchestre dans ce domaine.

Pendant la discussion, on a souligné le fait que, bien qu'ils versent des cotisations à la section, les surnuméraires ne sont pas représentés à la table de négociation. On a également mentionné que, dans deux grands orchestres des États-Unis, les surnuméraires avaient constitué une unité de négociation. Il a été décidé que les musiciens surnuméraires devraient avoir voix au comité de négociation. Les négociations distinctes demeurent un problème, car la section est censée représenter les deux factions.

Statut de l'artiste

Lorraine Farkas, membre du tribunal sur le statut au fédéral, a accepté à court préavis de rencontrer les délégués. Elle représente la partie syndicale - les artistes - dans les plaintes entre le syndicat et les producteurs ou les agences gouvernementales fédérales. Elle a dressé le tableau historique de cette législation au Canada. Tout a commencé en 1980, pendant une conférence de l'UNESCO à Belgrade, où il fut décidé qu'on devrait accorder des droits collectifs aux artistes. Plus tard, au Canada, le concept fut élargi : les artistes travailleurs autonomes devraient avoir les mêmes droits que les employés. Le gouvernement fédéral a alors subi des pressions pour adopter une loi après que le Québec a édicté sa propre loi, en 1987.

Le statut de l'artiste est modelé sur le Code canadien du travail. On y trouve des articles sur les avis de négociation, les moyens de pression comme les grèves ou les grèves perlées, les retenues syndicales et la médiation. Selon la loi, il n'y a rien qui ne puisse faire l'objet d'une négociation, c'est-à-dire qu'il n'y a pas que les salaires et les conditions de travail qui soient matière à discussion (voir le rapport de la SSD).

Compétences essentielles d'un syndicat efficace

C'est le titre du séminaire (qui a duré tout l'après-midi et une partie de la soirée) présenté par Donald Spatz, membre

auxiliaire du corps professoral au George Meany Center for Labor Studies, à Washington, D.C. À cette occasion fort bien préparée, nous avons eu droit à des documents, des sorties, des défoulements, des discussions, calmes et orageuses, et même à un peu d'hystérie! Il y était question de cinq compétences nécessaires : organiser le marché du travail, créer de fortes structures de négociations, mettre en place des structures de gestion appropriées, élaborer des alliances et des coalitions et produire des influences politique et juridique. Ce dernier point n'a pas été développé par manque de temps. M. Spatz avait préparé des citations du livre *The Economics of Collective Bargaining*, de Charles Craypo, dont celle-ci : "Les syndicats doivent, entre autres choses, avoir des structures économiques parallèles à celles des employeurs" (traduction libre). Si nous nous penchons sur notre propre situation, nous devrions réfléchir au déséquilibre qui existe sur ce plan, dans notre industrie.

Les autres invités étaient Steve Young, président international de la FAM; David Jandrisch, vice-président de la FAM du Canada; Florence Nelson, directrice de la division des services symphoniques (SSD) (NYC); Betty Webster, directrice administrative, Orchestres Canada et Hubert Lussier, directeur général, ministère du Patrimoine canadien.

En terminant, je voudrais souligner que la déléguée de la NACO et coordonnatrice de la conférence, Francine Schutzman, a offert tout un party, où elle a porté les chapeaux d'hôtesse, de traiteur et, sans doute, de préposée au nettoyage. Les délégués se sont bien tenus, cette année, car nous n'avons eu droit qu'à deux ou trois visites de la Gendarmerie royale! Même que l'OCSM-OMOSC a pu payer tous les cautionnements, malgré les dommages habituels à la propriété. L'OCSM-OMOSC remercie également la section 180, District Ottawa-Hull de la Fédération des musiciens, de son aide généreuse à la solution de problèmes techniques.

Ça vous donne le goût d'y être, la prochaine fois? C'est un rendez-vous à Calgary, en 2000!

Steve Wilkes - Trésorier OCSM-OMOSC

Le retour au travail du TSO

Les musiciens du TSO se souviendront longtemps du 8 décembre 1999 et des événements y menant. Près de onze longues semaines après le début de la grève (25 septembre), les musiciens avaient été appelés tard la veille, pour un vote de ratification à midi. Toutefois, des rapports dans les médias annonçant l'interruption des discussions ont créé une atmosphère chargée d'émotion. Les musiciens rassemblés ont été informés que Len Leibowitz, conseiller juridique des musiciens, et Nick Webster, directeur administratif par intérim du TSO, travaillaient à une entente pendant le déjeuner. Une offre serait soumise au vote dès que l'équipe de négociation (Gary Labovitz, Audrey King, Ray Luedeke, Kathy McLean, Chris Redfield et John Rudolph) en aurait la possibilité. Le mot "angoissant" ne parvient même pas à décrire la situation.

La grève du TSO, premier arrêt de travail important au cours des soixante-dix-huit ans d'existence de l'orchestre, était inévitable. En 1992, les musiciens avaient accepté une réduction de 16 % de leur salaire annuel (42 semaines de

service plutôt que 50) pour éviter la faillite. L'économie était en récession. Les promesses sur le caractère temporaire de ces réductions et sur la reprise de la saison estivale n'ont jamais été tenues. Le salaire de base pour la saison 1998/1999 était toujours de 7 % inférieur à celui de la saison 1991/1992. Le nombre de semaines avait finalement été augmenté à 44, mais la saison estivale ne pointait toujours pas le bout de son nez. Les musiciens avaient collaboré activement avec la direction et l'administration depuis au moins sept ans afin de remettre le TSO sur ses pieds, financièrement. Il devenait de plus en plus clair que les politiques de gestion financière responsable adoptées par le TSO, entre autres, avaient contribué à augmenter non seulement le déficit, mais aussi la frustration des musiciens et la méfiance envers l'administration et la direction. Il fallait que quelque chose change. Il était temps de faire face à la musique.

La direction du TSO a toujours été très fière de faire la promotion de son orchestre comme étant de niveau international et de première classe. La majorité des gens seront d'accord avec ce point de vue. Toutefois, la gestion d'un orchestre de niveau international exige une vision et un engagement à obtenir l'argent nécessaire au maintien de cette qualité. Il est certain que les revenus à la baisse de la vente des billets et les réductions du soutien gouvernemental avaient représenté un défi supplémentaire à la Direction. Pendant plusieurs années, l'efficacité de la gestion du TSO avait été douteuse. Le nouveau directeur administratif avait démissionné dans l'année. L'avenir du directeur musical avec le TSO devenait de plus en plus ténu. Jukka-Pekka Saraste entame la dernière année de son contrat et ne dirigera que huit semaines au cours de la saison 2000/2001. La tournée européenne de l'orchestre en 2000, la première depuis 1991, qui avait été fortement publicisée et qui devait comprendre 3 concerts à la Musikverein de Vienne, a soudainement été annulée par la direction au mois d'août, à cause de soucis financiers. Miraculeusement, près de la moitié de l'itinéraire original a pu être ressuscité un mois plus tard. Les rénovations proposées pour améliorer l'acoustique problématique du Roy Thomson Hall sont continuellement reportées. Et combien d'orchestres "de niveau international" n'ont pas de saison estivale (un hiatus d'au moins dix semaines)?

Un des objectifs principaux était d'atteindre un niveau salarial pouvant rivaliser avec les orchestres nord-américains. Manifestement, les musiciens du TSO n'avaient plus d'autres choix. Éveiller les consciences à notre situation serait coûteux. On voyait finalement émerger un sentiment de solidarité chez les musiciens.

On ne peut surestimer le temps, l'énergie et l'engagement nécessaires à un orchestre pour faire la grève. L'équipe de négociations avait déjà consacré des heures innombrables à préparer les négociations et une grève potentielle. Toutefois, leurs efforts ont dû encore croître de façon exponentielle, une fois la grève commencée. S'assurer que tout était en place dans les multiples comités – médias, piquetage, concerts, politique, survie, communications, social, association d'audience – et coordonner les diverses activités constituaient une tâche énorme. La quantité d'énergie et de créativité démontrée par les musiciens a grandement facilité

les efforts de l'équipe. Les idées abondaient. Graduellement, une approche plus tournée vers les activités s'est répandue. L'information et l'éducation du public représentent évidemment un grand défi. Pourtant, le plus grand défi et le plus important pour les membres de l'orchestre, a été de maintenir l'unité entre eux. Pour la première fois, les musiciens ont participé au fonds de grève de la FAM – en dollars américains. Notre site Web est devenu un atout inestimable, non seulement en tant que source importante d'information, de mise en contexte, d'annonce des activités, de mise à jour pour les musiciens et de rapports des médias, mais il fournissait de plus une plate-forme pour les commentaires du public.

Au moment d'une grève, le piquetage est la façon habituelle de manifester et d'encourager la solidarité. Au début, la ligne de piquetage autour du Roy Thomson Hall a attiré l'attention des médias. Cela a donné lieu à de bonnes photos, mais aussi à des prestations impromptues de la part de plusieurs musiciens. Nous avons dû abandonner l'idée d'un concert avec l'orchestre au grand complet à l'extérieur du RTH pour des raisons d'ordre météorologique. De tels concerts restaient tout de même le meilleur moyen de démontrer et d'encourager le sentiment de solidarité chez les musiciens. C'est pourquoi nous avons concentré nos efforts dans la recherche d'occasions de jouer en petits groupes ou avec tout l'orchestre. Des groupes de musique de chambre ont présenté des concerts dans des écoles, dans des centres communautaires, dans des stations de métro, dans des foyers pour personnes âgées, des clubs de golf, au cours de réunions syndicales, dans des hôtels, dans des hôpitaux, des synagogues et des églises. Le premier concert de l'orchestre a eu lieu durant la fin de semaine de l'action de grâces, au comptoir alimentaire The Daily Bread. Il n'était pas aisé de trouver d'autres possibilités de concert pour le grand orchestre. Heureusement, le George Weston Hall du Ford Centre à North York et son acoustique supérieure ont été mis à notre disposition. Nous y avons présenté quatre concerts-bénéfices fort réussis, où les membres du TSO se sont partagé le pupitre. Au fil des jours, nous avons aussi présenté des concerts à l'hôtel de ville et à Queen's Park, espérant attirer ainsi l'attention des politiciens. L'engagement communautaire restait un objectif prioritaire de la grève du TSO et les occasions abondaient.

En plus du soutien communautaire local, les lettres de soutien et les contributions financières d'autres orchestres canadiens et américains ont grandement contribué à l'unité de l'orchestre.

Bien que tous les musiciens aient été très occupés par les différentes activités de la grève, le fait qu'aucune négociation n'ait été amorcée plusieurs semaines après le début de la grève en rendait plusieurs nerveux, y compris notre chef Jukka-Pekka Saraste. Son intervention en coulisse a permis une brève reprise des négociations, le 3 novembre. L'offre "absolument finale" du conseil de direction (un contrat de cinq ans comportant une saison de 46 semaines et atteignant 70 000 \$ la dernière année) a été rejetée par l'équipe de négociations.

L'administration a rejeté toutes les offres ultérieures de médiation faites par différentes personnes. Le mois de décembre approchait ainsi que les concerts des Fêtes, qui ont généralement beaucoup de succès. Bien qu'aucune menace n'ait été faite d'annuler le reste de la saison si aucune entente n'avait pu être atteinte avant ces concerts, la possibilité se dessinait. Le maire Mel Lastman a encouragé les deux parties à reprendre les négociations.

Celles-ci ont repris le 7 décembre. L'heure limite, si on voulait sauver les concerts des Fêtes, était minuit. Avant la rencontre, les membres de l'orchestre ont offert une rose et un parchemin à l'équipe de négociations, exprimant ainsi leur soutien et leur solidarité. Au cours des pourparlers, l'administration a laissé entendre qu'une entente de 70 000 \$ à la fin d'un contrat de quatre ans serait acceptée si certains autres points pouvaient être résolus. Dans l'espoir qu'un vote serait tenu le jour suivant, la chaîne téléphonique a été lancée. Pourtant, au moment où tous les musiciens se préparaient à un sommeil relativement calme, les pourparlers ont soudainement été interrompus. La direction n'acceptait pas les 70 000 \$ sur quatre ans et offrait même moins que 69 000 \$. Déçue et se sentant trahie, l'équipe de négociations n'a pas eu le repos facile, cette nuit-là.

À l'heure du rassemblement, le jour suivant, les "négociations du déjeuner" avaient abouti à une entente. La séance de ratification a été chargée d'émotions, car chaque membre de l'équipe a exprimé son avis sur les événements de la veille. Bien qu'ils aient unanimement encouragé les membres de l'orchestre à accepter l'offre (une entente de quatre ans atteignant 69 000 \$ la dernière année, soit une augmentation de 29,8 %, plus un bonus de 1 000 \$ à la signature), il était clair que la conclusion de la grève ne représentait qu'un début. La grève a-t-elle réellement provoqué un changement d'attitude à la Direction? Son manque de vision, sa perception limitée du potentiel de l'orchestre et son inaptitude à produire le mode de gestion et les ressources financières nécessaires à un grand orchestre demeurent inquiétants. La direction, l'administration et les musiciens pourront-ils s'unir pour bâtir un avenir fructueux? Les musiciens, de leur côté, affirment toujours leur engagement en ce sens.

Susan Lipchak
Délégué OCSM-OMOSC
Orchestre symphonique de Toronto

<www.ocsm-omosc.ca>

Une des résolutions adoptées à la Conférence 1999 de l'OMOSC concernait la construction d'un site Web. Voilà, c'est est en voie d'accomplissement! Notre webmestre, Ken MacDonald (cor solo à l'Orchestre de New Hamilton), a créé un site comportant plusieurs forums et pages d'information. Pour vous inscrire, faites une demande de mot de passe auprès de votre délégué de l'OMOSC et venez jeter un coup d'œil. Faites-nous connaître vos commentaires, vos suggestions d'ajouts ou de liens en écrivant aux adresses mentionnées dans le site.