

L'OMOSC (Organisation des musiciens d'orchestre symphonique du Canada) est la voix des musiciens d'orchestre professionnels canadiens. Sa mission consiste à maintenir et à améliorer les conditions de travail des musiciens d'orchestre professionnels du Canada, à favoriser la communication entre ses membres et à promouvoir les intérêts de la communauté culturelle canadienne.

Éditorial : des solutions concrètes!

de Barbara Hankins

Nous savons tous combien la critique est facile, peut-être parce que nous avons une longue habitude de nous critiquer nous-mêmes chaque fois que nous travaillons notre instrument. C'est vrai que la critique est nécessaire pour s'améliorer. D'ailleurs, nous n'avons pas payé nos professeurs simplement pour nous faire dire à quel point nous étions merveilleux. Nous voulions savoir comment nous améliorer. Dans la table ronde animée par Matt, qui porte sur les relations entre collègues dans nos orchestres, un psychologue ami des musiciens observe que le fait de cultiver des bonnes relations permet de mieux faire accepter les commentaires lorsque nécessaire.

Vous trouverez d'autres solutions à des problèmes de travail dans nos pages : Karen Hall suggère que nous soyons aussi enthousiastes au sujet de notre produit que son ami géologue au sujet du béton, Brad Powell nous parle de son expérience comme interne en gestion des orchestres, et Julie Shier explique les avantages et inconvénients d'une nouvelle salle de concert. N'hésitez pas à nous faire part de vos critiques et de vos suggestions pour les bulletins de l'OMOSC!



Les écueils du partage de pupitre : table ronde

Animée et transcrite par Matt Heller
président de l'OMOSC

[Pour le texte complet de cette table ronde, visitez le http://ocsm-omosc.org/index.php?option=com_content&task=view&id=99&Itemid=1]

J'ai discuté récemment avec Chris Wuerscher, psychologue, ancien membre du conseil d'administration et membre actuel du chœur de l'Orchestre philharmonique de Calgary (OPC), qui offre ses services gratuitement aux musiciens de l'OPC; avec Ron Dougan, psychologue industriel et organisationnel autrefois contrebassiste à l'Orchestre symphonique d'Edmonton; et avec Michael Hope, deuxième basson et délégué à l'OMOSC de l'OPC. Notre discussion a porté sur les relations humaines dans notre milieu de travail : pourquoi arrive-t-il qu'elles se détériorent et que peut-on y faire? J'ai lancé la discussion en faisant remarquer que dans la vie en général, les problèmes sont souvent d'origine relationnelle. Or, nous sommes formés pour faire de la musique, pas nécessairement pour transiger avec nos collègues.

Mike : Ma perception, c'est que les musiciens travaillent avec les émotions. Nous sommes les porteurs, les vecteurs d'émotions intenses : la passion, la colère, le bonheur, tout y passe. Alors ça ne m'étonne pas que nous soyons déjà un peu prédisposés à l'émotivité lorsque nous arrivons au travail.

Matt : Est-ce que le fait d'être membre de l'OPC depuis 30 ans t'a permis de développer une tolérance aux émotions des autres? ou une capacité à reconnaître les tiennes lorsqu'elles atteignent le point d'ébullition?

Mike : Je m'efforce de toujours penser au principe de l'équipe et de me rappeler que c'est à moi de m'adapter aux autres, de m'intégrer à l'ensemble. Lorsque je peux activer cet interrupteur, ça me facilite les choses, ça me permet de m'entendre avec les autres.

Matt : Monsieur Wuerscher, avez-vous quelque chose à

ajouter au sujet du rôle des émotions dans notre milieu de travail?

Chris : J'aimerais plutôt m'éloigner un peu de cette question. Je crois, d'entrée de jeu, que certaines personnes n'ont tout simplement pas d'affinité naturelle l'une pour l'autre, que ce soit dans un orchestre ou dans d'autres situations sociales. Et vous n'avez pas toujours la possibilité de choisir la personne avec qui vous partagez votre pupitre. D'être mis dans une situation sur laquelle vous n'avez que très peu d'emprise est, en soi, frustrant. Il est donc très important de cerner les aspects sur lesquels vous pouvez agir. Ça vous évitera l'impression d'être dominé.

Un autre facteur qui se rapporte à la même question, c'est la mobilité. En effet, ce ne sont pas tous les musiciens qui sont en mesure ou même disposés à changer d'orchestre afin de s'offrir un environnement social différent. S'ajoute à cela la manière dont chacun voit son travail. D'un côté, il y a ceux pour qui jouer dans un orchestre n'est qu'un travail alimentaire, qui permet de payer les comptes et qui ne les engage pas plus que ça émotionnellement. De l'autre, il y a ceux qui s'identifient à leur travail, pour qui c'est ce qui les définit comme personne. C'est peut-être plus vrai chez les jeunes que chez les musiciens plus âgés . . .

Matt : À l'exception des personnes ici présentes!

Chris : Il y a donc différents degrés de passion pour au travail, et ça peut se refléter dans l'attitude et la façon de jouer. Si vous vous trouvez à côté de quelqu'un qui est très différent de vous à cet égard, ça peut contribuer à exacerber votre frustration, votre sentiment de ne pas être sur la même longueur d'onde. Et ça, c'est sans parler des différents styles d'apprentissage et de jeu que les gens ont acquis avant même d'arriver dans l'orchestre.

Matt : Ça sonne de plus en plus comme un mariage arrangé entre personnes dont les intérêts, les buts et même les modes de vie sont complètement différents! Ron, y a-t-il quelque chose que tu aimerais ajouter concernant ce qui sous-tend les conflits personnels?

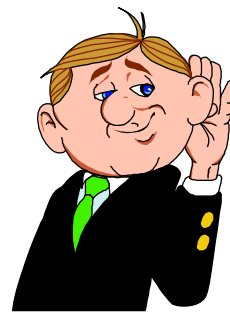
Ron : Ça me rappelle un quatuor à cordes européen réputé que je ne nommerai pas, dont les membres ne s'adressent plus la parole depuis 30 ans. Pourtant, ils jouent encore et ils jouent bien. Une de mes questions, que j'adresserais peut-être à toi, Michael, c'est : est-ce que le fait qu'il n'y a pas d'atomes crochus entre deux musiciens affecte la qualité de la musique?

Mike : Je serais porté à croire que si vous avez la même conception de la musique et la même philosophie comme

interprètes, ça n'a aucune importance. Prenez deux joueurs de hockey. Peut-être qu'ils se détestent, peut-être que l'un des deux a couché avec la femme de l'autre. S'ils veulent tous les deux gagner, ils vont trouver un moyen de fonctionner ensemble. Ce serait tout à fait la même chose dans un orchestre ou un quatuor à cordes. Si l'objectif consiste à produire de la musique de façon cohérente, de rendre une interprétation uniforme en jouant juste et ensemble, il n'y aurait pas de problème. D'un autre côté, j'ai remarqué que, en même temps que certaines personnes ont appris à s'entendre – sans jeu de mot – l'intonation et l'ensemble se sont améliorés. Parce qu'il faut dire qu'on a parfois eu certains problèmes avec l'esprit d'équipe dans notre travail.

Ron : Quand on y pense, un orchestre symphonique est un phénomène tout à fait remarquable. Vous mettez 65, 70 ou 100 personnes ensemble et ils produisent quelque chose d'unique, qu'on ne pourrait pas produire autrement, quelque chose qui est de très grande qualité et, quelles que soient leurs différences, les gens paient beaucoup d'argent pour l'entendre. Alors parlons aussi de ce qui est positif. Vous ne l'avez peut-être pas entendu, mais après que Mario Bernardi eut quitté l'orchestre et que Hans Graf en soit devenu le directeur artistique, Bernardi a été interviewé à la radio de la CBC. On lui a demandé ce qu'il pensait de l'OPC et il a répondu « Ils sont très bons, eux-mêmes ne se rendent pas compte à quel point. » Bravo Mario, je partage ton point de vue. C'est un bon orchestre, et le produit final est excellent même s'il y a des divisions et des malentendus entre certaines personnes.

Matt : Chris, tu as mentionné le fait que beaucoup de jeunes musiciens sont très passionnés. Ils n'ont peut-être jamais joué avec des gens plus âgés qui n'ont pas le même degré de passion, qui ont peut-être même des vies tout à fait différentes des leurs ?



Chris : Je crois que ça se rapporte à ce qu'on accepte de faire pour s'entendre avec l'autre. Si vous voulez vraiment comprendre et connaître un autre être humain, il y a une façon de l'écouter qui permet d'y arriver. Mais ça requiert qu'on mette de côté ses propres jugements et idées de ce qui est bien ou pas et de simplement essayer d'entendre comment les choses se passent pour cette autre personne.

Ron : Un des ingrédients essentiels de la bonne entente, c'est ce que nous, les psychologues, appelons l'empathie. Non pas la sympathie, qui signifie « je ressens la même chose que toi », mais plutôt « je comprends ce que tu

ressens ». C'est tout à fait autre chose! D'après les tests sur la communication, les spécialistes nous disent que seulement 7 % de la communication est d'ordre verbal. Le ton de la voix compte à lui seul pour 38 %. Par exemple, si je dis (coup de poing sur la table) « je ne suis pas fâché! », quel message est-ce que je fais passer? Est-ce que vous allez croire mes paroles ou mon comportement non verbal? 55 % de ce que nous communiquons est non verbal. Selon la théorie de l'évolution, si vous y croyez, nos ancêtres communiquaient déjà avant d'être pourvus de cordes vocales. Ils le faisaient donc par le langage corporel. C'est pourquoi cette dimension est encore si importante chez l'être humain. Souvent nous avons une antipathie immédiate pour quelqu'un sans savoir pourquoi. C'est fort probablement une question de langage corporel.

Matt : Je suis porté à penser que ces pourcentages sont encore plus élevés dans le contexte d'un orchestre parce que nous ne faisons que ça, du non verbal! Mais je me demande, lorsqu'on n'apprécie pas particulièrement ce que font nos



collègues, qu'on aimerait qu'ils abordent quelque chose différemment et que les messages non verbaux ne passent pas, y a-t-il un moyen respectueux de leur dire quelque chose ou est-ce que la critique constructive est à éviter?

Ron : Vous avez peut-être remarqué, pendant que Matt parlait à l'instant, que j'ai reproduit sa posture en orientant mon corps dans la même direction que lui. C'est le premier pas à faire lorsqu'on veut faire un commentaire. Ensuite vous appliquez le principe du sandwich, c'est-à-dire que vous commencez par un commentaire positif au sujet du jeu de votre collègue, et une fois que vous avez établi ce lien, vous dites « est-ce que je peux faire une suggestion? ». Il se peut, rendu là, que la personne accepte, et alors vous formulez votre suggestion et vous terminez par un compliment. Cette approche fonctionne très souvent.

Chris : Même si la garniture du sandwich n'a pas toujours bon goût si elle n'est pas bien livrée. J'irais plus loin en disant que, plutôt qu'une technique à appliquer, c'est un processus qu'il faut mettre en marche. Il faut qu'il y ait entre vous et l'autre personne une relation telle que vous puissiez être ouverts aux commentaires, les accueillir. Et pour en arriver là, il faut s'investir dans l'établissement d'une relation. Ça peut sembler un fardeau, une responsabilité de trop, mais en bout de ligne, les gens qui ont ce genre de lien sur lequel s'appuyer peuvent plus facilement dire les choses, communiquer avec l'autre personne, et seront mieux reçues que si cette relation n'est pas là.

Matt : Michael, tu as joué en section avec quelqu'un qui avait une façon complètement différente de la tienne de s'exprimer. Et pourtant, le résultat était excellent. Comment y êtes-vous parvenus?

Michael : Tu sais, je me suis toujours dit que j'avais de la chance que *lui* m'endure *moi* aussi, et je l'ai toujours pris comme un cadeau. J'ai voulu lui rendre la pareille, c'était ça ma motivation.

Matt : Vous semblez tellement différents à première vue, mais je suis convaincu que vous aviez également des affinités, des similitudes par ailleurs.

Michael : C'est tout à fait vrai, et nous arrivions souvent à trouver un terrain commun. Je crois que c'est ce qui aide vraiment, de chercher ce qu'on a en commun, surtout les choses dont on aime rire tous les deux, et d'en parler beaucoup!

Matt : Nous n'avons pas mentionné l'humour, c'est pourtant un très bon moyen de désamorcer les conflits et de nouer des liens. L'humour est une constante dans les répétitions d'orchestre. C'est vrai aussi que la critique fait partie de notre travail : nous sommes tous très autocritiques et honnêtes avec nous-mêmes. Mais il arrive aussi que nous prenions pour cible le chef, la musique que nous travaillons ou même nos collègues. Quelles seraient vos recommandations à ce sujet?

Chris : Une suggestion, c'est de bien prendre conscience du fait que vous êtes en train de réagir en mode critique avant de dire quelque chose que vous pourriez regretter. Nous avons tous des réflexes qui ne reflètent pas le meilleur de nous-mêmes. Si quelque chose me dérange, de quelle manière est-ce que je veux m'en occuper? Et quel serait un bon moyen de le faire dans la *présente* situation et avec *cette* personne en particulier? Si on peut réfléchir avant d'agir, il y a moins de chances qu'on se mette les pieds dans les plats.

Michael : Et faire en sorte que l'autre personne soit consciente de ce qui se passe. Je serais porté à dire quelque chose comme « Il y a quelque chose que je fais qui te dérange, qu'est-ce que je peux faire pour régler le problème? Est-ce que tu veux que je joue plus doux ici ou alors plus court? Parce que je vois bien que tu n'es pas content. » En disant ça, vous faites savoir à l'autre qu'il ne peut pas pousser des soupirs ou vous regarder de travers sans qu'il n'y ait de conséquences. Ce n'est pas un comportement invisible. Et vous lui offrez une solution constructive.

Ron : J'aime beaucoup l'approche de Michael. Je crois qu'il faut effectivement se mettre dans cet état d'esprit. Comme tu le disais tout à l'heure Chris, nous réagissons parfois de manière automatique et pas du tout rationnelle. Dans l'histoire de l'évolution, les émotions sont ap-

parues avant le raisonnement chez l'être humain, et nous réagissons encore au plan des émotions d'abord. En comptant jusqu'à 10 comme nous disaient nos grands-mères, vous permettez à vos émotions de se tasser un peu et alors vous pouvez vous demander comment vous allez approcher cette personne. Plutôt que d'y aller sur une impulsion, toutes griffes dehors!

Matt : Et voilà qui nous ramène à notre point de départ où nous parlions d'émotion. Au fond, qu'est-ce que c'est la musique si ce n'est de l'émotion combinée à de la précision?

Chris : Chaque personne choisit sa façon d'être, sa manière de vivre sa vie et tout ce qui s'y passe. On peut adopter une attitude d'ouverture, embrasser la vie et aborder les situations avec bonne volonté. Habituellement les autres le perçoivent, et ça engendre souvent de la bonne volonté chez eux aussi malgré les erreurs et les gaffes qu'on peut commettre. Tandis que si c'est la peur qui nous domine, la tendance à juger et à s'attendre à ce que les choses se passent mal, la vie risque de coopérer et de renforcer notre peur et tout ce qui s'ensuit. Et alors on vit dans la crainte du futur. Donc je crois que le fait de décider comment on veut vivre notre vie joue un rôle vraiment essentiel.

Michael : J'aime beaucoup ce que tu dis – j'aimerais bien que les attitudes positives soient « transmissibles ».

Ron : Il ne faut pas oublier que nous communiquons constamment même quand nous ne parlons pas. Comme je l'ai dit plus tôt, 55 % de notre communication est d'ordre non verbal, donc nous communiquons même si nous nous taisons.

Matt : Et quand un concert est exceptionnel, c'est dans une large mesure le résultat de communication non verbale en répétition.

Ron : C'est vrai. Il y a 55 % de communication non verbale, 38 % qui passe par le ton de la voix et 7 % pour les mots. Et puis il y a la communication par la musique, qui est sans doute la forme la plus haute de communication qui soit, à mon humble avis.

Michael : Et parce que la musique est un art qui a toujours existé, qui est durable, je crois que tous les musiciens s'entendent pour dire qu'ils veulent tous la même chose. Nous gagnons tous à agir de façon réfléchie.

À la rencontre de l'auditoire de la musique classique

de Karen Hall

déléguée de l'ICSOM et violoncelliste, Orchestre symphonique de Fort Worth

Dans un article affiché sur Orchestra-L, il y a une interview d'Andrew Balio, première trompette à l'Orchestre symphonique de Baltimore, qui donne lieu à une intéressante discussion sur la création d'auditoires, axée essentiellement sur les concerts jeunesse et le répertoire. La réponse que j'ai affichée à mon tour paraît ici dans une version légèrement révisée.

* * *

Si les réponses sur cette liste électronique, qui portant principalement sur la nécessité de présenter un répertoire attrayant, témoignent d'un grand souci de nos jeunes et de beaucoup de réflexion, je crois qu'elles s'éloignent du message de l'article de départ. On y proposait des moyens originaux de rehausser l'expérience du concert et de créer des auditoires, et ce, pas seulement en attirant les jeunes. À mon avis, trouver exactement le bon répertoire constitue la toute dernière étape de notre mission, qui consiste à faire entrer la musique symphonique dans la culture de l'Amérique du Nord.

Il y a plusieurs années, j'étais à la piscine de l'hôtel Best Western, à Alpine au Texas, qui est très loin de presque tout. Une dame plutôt loquace m'a présenté son mari qui était un géologue spécialisé dans le béton. Son travail consistait à mener des enquêtes sur les défaillances structurelles telles que l'effondrement du balcon de l'hôtel Hyatt Regency. J'ai passé une heure tout à fait fascinante à écouter cet homme me parler du béton dans ses moindres détails. Il ADORAIT le béton. Ce jour là, je me suis retrouvée à contempler le trottoir d'un oeil émerveillé et respectueux. Et je demeure fascinée par le béton encore aujourd'hui.

S'il a pu faire ça pour le béton, nous pouvons certainement en faire autant pour la musique classique et nos auditeurs, jeunes ou vieux.

Notre premier défi consiste à faire une bonne première impression. Les commentaires de monsieur Balio au sujet des parkings souterrains et des foyers des théâtres sont très justes. En effet, il a suggéré qu'au lieu de commencer la soirée en stationnant dans un garage aux allures d'abri anti-bombe de la Deuxième



Guerre mondiale, les auditeurs aient facilement accès à un service de valet. Nous devons insister auprès de nos directions générales sur ce concept de service à la

clientèle. Nos auditeurs (enfants compris!) devraient être accueillis, dès le moment où ils achètent leurs billets jusqu'à celui où ils prennent place dans la salle, par des personnes aimables; des personnes qui voient à leur faciliter les choses, à faire en sorte que leur expérience sorte de l'ordinaire, ET qui font preuve d'enthousiasme au sujet du concert auquel ils s'apprêtent à participer.

Une fois les auditeurs assis dans la salle, ils nous voient, et nous devons nous demander encore une fois quelle première impression nous leur faisons. Prenez quelques instants pour penser au fait qu'une première impression durable se crée en seulement 3 à 7 secondes! Nous n'avons pas le temps de nous rendre à notre solo lyrique dans le troisième mouvement pour faire valoir l'importance de la musique classique. Il est donc essentiel que nous nous présentions et nous comportions comme des professionnels en tout temps lorsque nous sommes sur la scène.

Et pensons à ces précieux moments où nous avons effectivement l'occasion d'interagir avec des jeunes. Une enseignante du primaire me faisait remarquer que les enfants reproduisent ce qu'ils voient chez les adultes. Ils se comportent comme nous et regardent où nous regardons. Elle m'a suggéré que, lorsqu'un de nos collègues parle ou joue, nous le regardions d'un air intéressé afin que les enfants fassent de même. Toutefois, comme nous sommes formés à ignorer nos collègues sur scène afin d'éviter toute tentation de nous retourner lorsque quelqu'un commet une erreur, ce réflexe risque d'être difficile à acquérir.

J'aimerais donc suggérer respectueusement que nous réévaluions notre façon de nous présenter sur scène lors de ce que certains de mes collègues décrivent comme des « concerts de m . . . ». Si quelques milliers d'enfants arrivent par autobus et voient des musiciens qui ont l'air de s'ennuyer, vêtus d'une tenue de ville fripée, ils n'auront pas envie de suivre nos traces ou de revenir à un autre concert.

Et c'est là où le choix du répertoire est important : pour NOUS garder motivés à jouer de notre mieux. Quelque part, il y a très longtemps dans l'histoire de notre Orchestre symphonique de Fort Worth, quelqu'un a décidé que les enfants ADORENT les menuets de la période classique. OUAH! Nous arrivons à peine à rester assez réveillés nous-mêmes pour ne pas nous tromper dans les reprises! Une sélection ultra-contemporaine nous tiendrait sur le bout de nos chaises et permettrait aux enfants de vivre une expérience auditive à nulle autre pareille. Nous pouvons bien rouspéter contre le répertoire qui est difficile ou inhabituel, mais il faut reconnaître que nous avons passé notre vie à nous préparer pour de tels défis, qui sont passionnants, et que c'est la passion qui intéresse le public.

Je suis fermement convaincue que les musiciens d'or-

chestre devraient porter des habits à queue et du noir long (oui, mesdames, en jupe si possible). C'est indéniablement notre marque de commerce. Les habits à queue ne se portent que dans des circonstances très importantes – allant de la Maison-Blanche au mariage en blanc – et nous SOMMES importants; nous sommes hors de l'ordinaire et non des monsieur ou madame tout le monde. C'est un cas où l'habit fait beaucoup le moine.



Ma dernière suggestion c'est que, lorsque nos auditeurs nous applaudissent, nous reconnaissons et apprécions le temps précieux qu'ils passent avec nous et évitions de nous retourner vers nos collègues pour nous plaindre du concert avec cet air familier de dédain qui se perçoit jusque dans les dernières rangées du balcon.

Quelqu'un a fait remarquer au sujet de la création d'auditoires que si on y arrive en devenant quelque chose que nous ne sommes pas, nous ne rendons service à personne, ni à nous-mêmes, ni aux autres. Soyons donc collectivement les meilleurs musiciens symphoniques possibles, et nos auditoires nous suivront dans notre enthousiasme.

Mon année dans l'Ombre

de Bradley Powell

Orchestre symphonique de Saskatoon (OSS)

En cette saison 2011–2012, je suis inscrit au programme d'internat en administration des orchestres au Juilliard School, et je suis reconnaissant à l'OSS de son appui à ma démarche. Des diverses options que j'ai tentées jusqu'ici dans ma carrière, c'est certainement celle-ci qui a favorisé la période la plus *efficace* de cheminement personnel et professionnel. Puisque mon internat est une nouveauté dans le programme professionnel de Juilliard, j'aimerais le faire connaître aux membres de l'OMOSC. Je le souhaite d'autant plus que c'est essentiellement mon expérience de l'année dernière à titre de délégué de l'OMOSC qui a suscité mon intérêt pour l'administration des arts.

L'ABC du programme

Le programme professionnel d'internat est un programme à temps plein, c'est-à-dire d'au moins 40 heures par semaine, qui dure une année académique et qui n'est sanctionné par aucun diplôme. Une allocation de 315 \$ par semaine est offerte. Il y a 28 internes, bientôt 29, dans le secteur technique du théâtre (conception de costumes, électricité, perruques et maquillage, régie de plateau et décoration théâtrale) et en administration

(théâtre, art vocal, gestion des orchestres, projets spéciaux et *branding*) et dans un nouvel internat d'assistance administrative au programme de résidence de Juilliard à Aiken, en Caroline du Sud. Les candidats étrangers sont les bienvenus.

Dans mon programme de gestion des orchestres, j'ai eu l'occasion de m'occuper de l'affichage des tâches et des horaires, de la gestion du courrier électronique relatif aux conflits et aux préoccupations des étudiants membres de l'orchestre de Juilliard, du contrôle des présences aux répétitions de l'orchestre et de l'orchestre du laboratoire, de la gestion des auditions en vue de l'attribution des chaises dans les sections, de la gestion de la réunion hebdomadaire du département, des tâches liées à la production pendant les concerts, de tâches occasionnelles d'assistance aux artistes, de l'embauche de musiciens surnuméraires et de remplaçants, de la location d'instruments, de la gestion des prêts d'instruments aux étudiants (pour les bois et cuivres), de la gestion des sondages sur les chefs, de la supervision des musiciens du programme travail-études et de la gestion de leurs feuilles de temps (orchestre du laboratoire).

Les bons côtés

Je travaille quotidiennement avec de grands artistes au Lincoln Center. J'ai tant de choses à vous raconter à ce sujet que je ne sais pas par où commencer. En février, j'ai été assistant aux classes de maître pour les bois et cuivres qu'offrent conjointement Carnegie Hall et le Weill Institute. Ce sont des membres de l'Orchestre philharmonique de Berlin qui donnaient les classes. Après avoir assisté à leur concert *deux soirs d'affilée* . . . GRATUITEMENT, je discutais avec James Ross, directeur adjoint du programme de direction d'orchestre à Juilliard. Il m'a appris qu'il était cor solo de l'orchestre du Gewandhaus de Leipzig au moment de l'enregistrement des *Quatre derniers lieder* de Strauss avec Jessye Norman et Kurt Masur. C'est un disque que j'ai écouté à d'innombrables reprises depuis mon secondaire et qui a certainement joué un rôle dans mon attirance vers la musique comme profession. J'ajoute que, moi aussi, j'ai eu l'occasion de travailler avec maestro Masur et madame Norman cette année!

Cela dit, j'ai trouvé difficile de m'adapter à l'impression de n'être qu'un membre non créatif de la communauté des arts. C'est difficile de percevoir ce que je fais comme aussi important que ce qui se passe sur scène et d'accepter les longues heures et la tension, qui sont très similaires à ce que je connais dans ma vie de musicien. J'ai de la chance que les administrateurs des arts avec



lesquels je travaille soient si talentueux et passionnés. C'est un environnement très motivant, qui m'inspire même pendant mes journées les plus difficiles!

Les sympathiques membres d'Orchestres Canada

de Leslie Dawn Knowles

Orchestre symphonique de Toronto

* * *

NDLR : En février, les membres du conseil d'administration d'Orchestres Canada (OC) se sont réunis à Toronto en vue de lancer l'élaboration d'un nouveau plan stratégique. Leslie Dawn Knowles y a représenté l'OMOSC à titre de membre non votant du conseil.

Au cours de la journée et demie qu'a duré la rencontre, le conseil a réaffirmé que les orchestres canadiens disposent d'un groupe de directeurs intelligents et courageux, qui travaillent dans leur intérêt. Bien que le plan stratégique ne sera pas prêt avant plusieurs mois, le personnel d'OC laisse entendre que les thèmes suivants seront presque certainement explorés :

- Le bon positionnement des orchestres canadiens auprès des organismes gouvernementaux, du public canadien, des entreprises et des donateurs.
- Les actions collectives : le renforcement et l'expansion des partenariats et des collaborations
- La création de réseaux : offrir aux orchestres canadiens les moyens et les lieux qui leur permettront d'apprendre ensemble, de définir une cause commune et de mieux s'appuyer les uns les autres.

* * *

À la rencontre d'Orchestres Canada, j'ai découvert des directeurs généraux d'orchestre qui m'ont semblé très sympathiques, qui apprécient et respectent les musiciens. Je crois qu'ils souhaitent sincèrement bien faire leur travail, pour nous et pour la musique. C'est un changement d'attitude majeur pour moi qui ai vécu toute la discorde et le climat de confrontation des 40 dernières années. Bien sûr, ils doivent encore accomplir leur travail en faisant le maximum avec le minimum de fonds, mais au moins cette réalité est tempérée par un point de vue plus constructif.

Les rencontres ont porté principalement sur la définition du rôle d'Orchestres Canada, qui semble être essentiellement de faire la promotion de nos orchestres. Il y a également eu des discussions au sujet de la formation de partenariats et d'alliances avec d'autres organisations de promotion, mais aussi de préoccupations relativement au risque de perdre la maîtrise de ce genre de situation et d'y laisser l'identité d'OC.

La planification de la relève a fait l'objet de discussions qui continueront à l'interne.

De manière générale, j'ai été étonnée du peu de réseautage qui semble avoir lieu. Les grands orchestres ont bien accès au rapport comparatif, mais je crois qu'ils gagneraient tous à discuter davantage entre eux, particulièrement lorsqu'il s'agit de questions opérationnelles.

Les facilitateurs ont adopté une excellente approche de la discussion. En effet, au lieu de parler d'abord de ce qui ne fonctionne pas, ils ont invité les participants à parler de leurs réussites et à s'en servir comme point d'appui pour aller de l'avant. Au début je n'étais pas convaincue que c'était la bonne façon de procéder, je craignais que les problèmes ne soient éludés. Je dois cependant avouer que j'en suis venue à apprécier le climat positif qui en a résulté. Nous devrions peut-être envisager d'adopter nous-mêmes certaines de leurs techniques.

Les membres d'OC ont apprécié le fait que l'OMOSC soit représenté, et ce fut pour moi une fin de semaine intense, mais enrichissante.

Un déménagement capital pour l'Orchestre de Windsor

de Julie Shier,

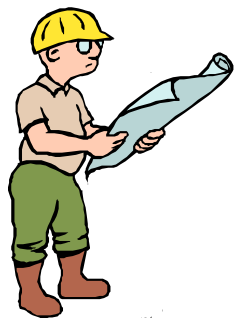
Orchestre symphonique de Windsor

L'Orchestre de Windsor est sur le point de vivre un nouveau chapitre de son histoire. En effet, en vertu d'une entente à multiples facettes avec la ville de Windsor, nous deviendrons propriétaires à compter du 1er septembre 2012.

En bref, l'Orchestre symphonique de Windsor est à la recherche d'une nouvelle salle de concert depuis déjà un certain temps, et la ville de son côté cherche des locaux pour une salle presque complètement vide avec laquelle elle est restée prise en quelque sorte. À première vue, c'est une situation parfaite. Toutefois, la scène du

Capitol Theatre est petite, trop petite pour un orchestre symphonique complet, sans compter les chœurs et autres groupes communautaires avec lesquels nous collaborons si souvent. De plus, la salle ne compte que 600 places comparativement à 1000 au Cleary où nous donnons actuellement nos séries Masterworks et Pops. Et il y

a des problèmes structurels importants – tels que des dommages causés par l'eau en raison d'un toit qui coule – qui doivent être corrigés avant que le Capitol ne redevienne fonctionnel. La ville a convenu de consacrer 1,8 million de dollars aux réparations ainsi que pour l'acquisition d'une conque acoustique et d'un monte-charge



qui nous permettra d'entreposer nos gros instruments au sous-sol.

La ville demeurera propriétaire des lieux et assumera tous les frais de services publics et d'entretien. De son côté, l'orchestre convertira les espaces commerciaux en bureaux administratifs pour ses propres besoins et pourra louer la salle principale et les deux autres, plus petites, à des organismes artistiques de la communauté afin d'en tirer un revenu. Et la ville passera l'éponge sur son prêt de 250 000 \$. En revanche, elle mettra fin progressivement au cours des trois prochaines années à sa subvention annuelle de 300 000 \$ pour les dépenses d'exploitation.

Pour peu que l'administration s'assure de bien gérer la situation, il s'agit d'une occasion incroyable pour l'orchestre de devenir un organisme financièrement viable et de cesser de s'adresser à la ville de Windsor à tout bout de champ pour lui demander des fonds. Toutefois, de nombreuses questions demeurent sans réponse. Par exemple, est-ce que l'orchestre devra réduire le nombre de musiciens en raison de l'exiguïté de la scène? Est-ce que les rénovations seront terminées à temps pour la saison 2012–2013? Le budget de rénovation sera-t-il suffisant pour couvrir les améliorations acoustiques dont la salle a tant besoin? Comment l'administration de l'orchestre pourra-t-elle équilibrer son budget sans la subvention annuelle de la ville? Comment le personnel administratif de l'Orchestre symphonique de Windsor parviendra-t-il à gérer toute la bâtisse et à faire fonctionner l'orchestre en même temps? Et quelle sera la réaction de nos auditeurs à ce déménagement? Une nouvelle salle et la recherche d'un nouveau directeur musical en même temps, décidément, quelle période passionnante!

Une note hautement personnelle et subjective

de Francine Schutzman

Orchestre du Centre national des Arts

L'OMOSC, l'ICSOM et la ROPA sont des porte-étendards de la FCM/AFM et notre présence la plus visible. Ils sont essentiels à notre profil auprès du public. Je souhaite beaucoup de succès à l'OMOSC.

— Bill Skolnik

Bill Skolnik, qui a été élu vice-président de la FAM pour le Canada (VPC) en 2007 et réélu en 2010, a récemment annoncé sa démission avec effet le 9 mars 2012. Il a accepté le poste de PDG à la division ontarienne de la Guilde canadienne des réalisateurs.

Le mandat de Bill à titre de VPC a chevauché le mien comme présidente de l'OMOSC (poste que j'ai occupé de 2003 à 2011). Très franchement, je n'étais pas trop sûre de savoir comment les choses allaient se passer quand il

a été élu. Je ne le connaissais pas très bien, mais ce n'était un secret pour personne que nous avions des points de vue diamétralement opposés sur certaines questions, et que Bill défendait généralement le sien de façon plus énergique que moi. Toutefois, je dois souligner que nous nous sommes toujours traités avec respect mutuellement, même si ce n'était pas sans une certaine réticence à l'occasion.

Je ne reviendrai pas sur les détails de la question principale qui nous divisait, ni sur les motifs qui nous ont poussés à rester tous deux sur nos positions. Je me bornerai à dire que nous avons divergé d'opinion pendant plusieurs années. Tout ce temps, nous avons pu travailler ensemble dans d'autres domaines. Finalement, il s'est développé une situation dans une des sections locales canadiennes qui a démontré à Bill que l'OMOSC avait effectivement une bonne raison de vouloir modifier un certain règlement interne de la FAM. Il nous a laissé savoir qu'il ne s'opposerait plus à notre résolution en ce sens au prochain congrès de la FAM. C'est donc après quatre tentatives que nous avons enfin réussi à atteindre notre but. Je pourrais dire que Bill est un bon perdant, mais en vérité je crois que nous y avons tous gagné. J'ajoute cependant que ça prend un homme fort pour avoir l'esprit ouvert et accepter de changer d'idée.

J'ai dit plus haut que nous avons pu travailler ensemble, mais c'était plus que ça. Bill a toujours fait très attention d'inclure l'OMOSC dans les discussions et les décisions. Il était très respectueux de nos objectifs. Quand il assistait aux conférences annuelles de l'OMOSC, de l'ICSOM et de la ROPA, il y participait très volontiers et son attention témoignait du très grand intérêt qu'il portait à nos organisations. Il est devenu un véritable ami de l'OMOSC et il nous manquera.

UNA VOCE

Le bulletin officiel de l'Organisation des musiciens d'orchestre symphonique du Canada, *Una Voce* est publié deux fois par année, à la fois en français et en anglais. La date limite pour la prochaine édition est le 15 octobre 2012. Vous pouvez obtenir plus de renseignements auprès de Barbara Hankins en lui écrivant à (bhankins@gto.net). Collaborateurs à cette édition : Karen Hall, Barbara Hankins, Matt Heller, Leslie Dawn Knowles, Bradley Powell, Francine Schutzman, Julie Shier

À moins d'indication contraire, les opinions exprimées dans ces pages n'engagent que leurs auteurs.

Copyright © 2012. Tous droits réservés.

Comité exécutif de l'OMOSC

Président (2011–2013)	Matt Heller
1 ^{er} vice-président (2011–2013)	David Brown
2 ^e vice-président (2011–2013)	Robert McCosh
Secrétaire (2010–2012)	Robert Fraser
Trésorier (2010–2012)	Greg Sheldon
Rédactrice en chef	Barbara Hankins
Administrateur de la banque de données	Stefan Jungkind
Webmestre	Ken MacDonald

Délégués des orchestres membres

Calgary Philharmonic Orchestra	Michael Hope
Canadian Opera Company Orchestra	Liz Johnston
Edmonton Symphony Orchestra	Edith Stacey
Hamilton Philharmonic Orchestra	Elspeth Thomson
Kitchener-Waterloo Symphony Orchestra	Barbara Hankins
National Arts Centre Orchestra	David Thies-Thompson
National Ballet of Canada Orchestra	Mark Rogers
Orchestra London Canada	Marie Johnson
Orchestre Métropolitain	Monique Lagacé
Orchestre Symphonique de Montréal	Alison Mah-Poy
Orchestre Symphonique de Québec	Marie-Violaine Ponte
Regina Symphony Orchestra	Gary Borton
Saskatoon Symphony Orchestra	Stephanie Unverricht
Symphony Nova Scotia	Kirsty Money
Thunder Bay Symphony Orchestra	Merrie Klazek
Toronto Symphony Orchestra	Leslie Dawn Knowles
Vancouver Symphony Orchestra	Olivia Blander
Victoria Symphony	Paul Beauchesne
Windsor Symphony Orchestra	Julie Shier
Winnipeg Symphony Orchestra	Arlene Dahl

Composition : Steve Izma, Kitchener, Ontario

Traduction : Monique Lagacé