

Janvier 2002 Vol. 9 n° 2

- Qu'est-ce qui se passe ici?
- Les orchestres dans la fosse
- Le site du web <ocsm-omosc.ca>
- Le Bulletin de la DSS Canada

QU'EST-CE QUI SE PASSE ICI?

Le 15 décembre 2001, l'Orchestre symphonique de Winnipeg a été mis en lock-out par la direction, stratégie utilisée au mois d'octobre précédent par l'Orchestre philharmonique de Calgary. En même temps, l'Orchestre symphonique de Vancouver a rouvert son entente et l'Orchestre symphonique de Toronto a été menacé par la faillite pour la deuxième fois en 10 ans.

Il y a quelques années, j'écrivais dans le *International Musician* que les orchestres canadiens ont un passé clairsemé d'arrêts de travail, ce en quoi je voulais dire que ni la direction ni les musiciens ne semblaient en avoir envie. Jusqu'à ce moment-là, les seules grèves avaient été au Centre national des Arts à Ottawa en 1989 et à Montréal en 1998. Évidemment, il y avait eu des crises, telles que la fermeture de l'Orchestre symphonique de Vancouver en 1988, les menaces de faillite à Toronto en 1992 et la crise du Symphony Nova Scotia en 1995. Personne n'a pu amasser de fortune dans les années 1990 mais au moins il n'y a pas eu de concessions dévastatrices. Nous n'avons toujours pas acquis de goût particulier pour les arrêts de travail, mais ces derniers font de plus en plus partie de la réalité au Canada.

Plus les choses changent...

OCSM/OMOSC Newsletter – janvier 1990.

« Lorsque le producteur (du NAC) Jack Mills a annoncé à l'Orchestre du Centre national des Arts le 30 novembre que le conseil avait ratifié la nouvelle entente collective, cette annonce mettait officiellement fin à une grève acrimonieuse de sept semaines qui avait fait les manchettes à travers tout le Canada. Les musiciens avaient ratifié l'entente une semaine plus tôt, après des semaines de pourparlers irréguliers, l'administration reculant sur ce que

les musiciens avaient cru être une entente préalable, jusqu'à ce que la communauté – et la presse – en aient assez des débats parfois vicieux... »

En octobre 2001, le président du conseil d'administration de l'Orchestre philharmonique de Calgary, Byron Neiles, a décrit le contrat de l'orchestre comme étant « trop généreux » pour l'environnement, alors, avec l'aide du président de la Société philharmonique de Calgary Jack Mills, il a mis les 64 musiciens en lock-out. Ceci, malgré que des études récentes démontrent que « Calgary se porte très bien, avec une croissance de 6,5 % du PIB en 2000 » et la majorité des Calgariens « soutiennent une augmentation des subventions municipales pour les arts. »

En bref, l'administration propose des coupures totalisant 16 % incluant 4 semaines de moins, un taux de rémunération hebdomadaire réduit de 5 % et une pension à 6 % plutôt que les 8 % actuels. Après 4 semaines de lock-out, la saison a été réduite de 41 à 38 semaines et les semaines de vacances payées sont passées de 4 à 3. Le taux hebdomadaire pour les musiciens est gelé la première année avec une augmentation de 5 % dans la seconde.

À Vancouver, le Vancouver Symphony Orchestra a rouvert la dernière année de son contrat. Les deux parties ont pu en arriver à un contrat qui leur plaisait, selon lequel l'augmentation de 19 % est maintenue pour la durée de quatre ans du contrat, mais les musiciens font don, cette année seulement, de quatre semaines de salaire. Les salaires de tout le personnel sont gelés aux niveaux de 2000-01. Personne n'a été pointé du doigt et pour être juste, il faut reconnaître que plusieurs facteurs extérieurs ont mené à la rouverture de l'entente.

À Toronto, la série entamée en 1999 (ou peut-être en 1992) a repris en septembre et s'est terminée avec un vote de ratification le 17 décembre. Après la grève de 1999, le TSO, aidé de l'Institut des Orchestres symphoniques, a mis sur pied un comité conjoint pour aborder l'état des relations au sein de l'orchestre (voir le UNA VOCE vol. 8 n°3). Cela n'a jamais abouti à quoi que ce soit après que le directeur administratif Ed Smith ait pris les rênes. Avant le premier retrait des médias dans la crise actuelle, Smith (ancien directeur administratif du City of Birmingham Symphony Orchestra) a jeté la serviette avec les mots :

« Le cancer est trop répandu. Il ne s'agit plus de traiter un membre ou un organe. Il s'agit là de paroles dures, je sais, mais c'est la meilleure comparaison que je puisse trouver. Le cancer est partout au sein du TSO. »

C'est dans cette atmosphère que le TSO évoluait au bord de la faillite. Le résultat est surprenant. Comme point de comparaison, l'entente du TSO à la fin de la saison 1991-92 indiquait un salaire hebdomadaire de 1 140\$ en moyenne pour une saison de 50 semaines (57 000\$ par année). Le couperet est tombé plus tard cette année-là avec une coupure de 16 %. Dix ans plus tard, les conditions sont les suivantes :

Semaines : coupées de 46 à 43 cette saison-ci, réduites à 40 pour les 2 prochaines saisons.

Le salaire hebdomadaire pour les 24 semaines à partir du moment de la ratification est de 1 091 \$. En 2002-03, il sera de 1 406 \$, pour un salaire annuel de 56 240\$. Le tarif négocié pour une troisième année (extension) est de 1 475 \$ par semaine. S'ajoutent à ça plusieurs changements aux conditions de travail.

À la dernière minute, il y a eu un malentendu à propos des trois dernières semaines de cette saison – elles avaient complètement disparu – non pas une coupure de 15 % ou même de 20 % - non, elles avaient simplement disparu. Malgré le coup, une majorité claire a voté en faveur des mesures pour éviter la faillite.

Tout ceci s'est produit en l'absence des médias, bien qu'il ne s'agisse pas officiellement d'une négociation. Les musiciens du TSO ayant ratifié l'argument le 17 décembre, il n'y a encore rien eu sur le sujet aux nouvelles et nous n'attendons rien avant le début de janvier. Nous savons qu'il y a eu entente (ceci a été écrit le 27 décembre), mais le public ne le sait pas encore.

À Winnipeg, l'offre finale de l'administration du WSO comportait la mise à pied de deux des 67 musiciens (y compris le président du comité de négociations) et une option de réduction de la saison actuelle de 38 semaines à aussi peu que 34, en plus d'un gel du salaire hebdomadaire cette année. Ils ont offert des augmentations de 3 % les deux prochaines années, mais le nombre de semaines pourrait être réduit à 35, l'année prochaine et à 36, l'année suivante. Le dernier contrat du WSO, une entente de six ans dont trois ans avec gel salarial, a expiré le 31 août. (*Dernière heure - Le Winnipeg Symphony a conclu une entente le 15 janvier.*)

Est-ce que les orchestres canadiens peuvent survivre en tant qu'ensembles de haut niveau après avoir subi ces mesures? La plupart croient qu'ils vont survivre, mais personne ne semble croire que les orchestres vont s'épanouir dans les années à venir. Pour le TSO, l'année 1992 n'a pas été dévastatrice, mais... cette fois-ci? Il y a actuellement 93 instrumentistes sous contrat. Deux des

instrumentistes principaux ont déjà trouvé un poste ailleurs et environ 30 musiciens vont atteindre l'âge de la retraite au cours des huit prochaines années.

À travers le pays, plusieurs questions sont posées. Est-ce que le conseil du TSO a accepté un contrat qu'il n'a pas l'intention de respecter? Y a-t-il une espèce de collusion entre les administrations d'orchestres au Canada? Pourquoi imposer des termes inacceptables pour forcer une grève ou un lock-out? Est-ce simplement une mesure facile de couper les coûts en sauvant quelques semaines en salaire aux musiciens?

Où se situe Orchestres Canada dans tout cela? L'OMOSC a retiré sa participation en tant que membre d'office au conseil d'Orchestres Canada à la Conférence 2000 de l'OMOSC à Calgary. Nous avons une situation unique au Canada où la FAM et l'OMOSC assistaient toutes deux aux rencontres de l'OC. La FAM y est encore, mais l'OMOSC n'a pas l'intention d'y retourner avant qu'Orchestres Canada signale clairement son intention de se pencher sur ces sujets. Le sentiment de collaboration se dissipe rapidement. Si jamais il y a eu un effondrement national parmi les principaux musiciens d'orchestre symphonique dans la dernière décennie, le voici, et il faut remédier à la situation.

Steve Mosher 2^e vice-président de l'OMOSC

MISE À JOUR DU SITE WEB DE L' OCSM/OMOSC

Notre site Web est maintenant bilingue ! Allez faire un tour à www.ocsm-omosc.ca et si vous avez des liens à nous suggérer, n'hésitez pas à envoyer un courriel à l'adresse indiquée sur la page d'accueil.

L'<ocsm-list> est un forum ouvert à tous les membres de l'OMOSC; le modérateur en est Ken MacDonald, délégué du HPO. On y trouve des articles et nouvelles tirés des principaux journaux et de Radio-Canada, ainsi que des bulletins provenant d'organismes artistiques. Voilà une excellente façon de se tenir informé sur ce qui se passe dans notre secteur. Après vous être inscrit à la liste, vous pouvez choisir de la lire en ligne ou d'en recevoir par courriel chacun des articles ou leur compilation quotidienne.

Pour vous y abonner, vous pouvez envoyer un courriel à Ken, à info@ocsm-omosc.ca ou demander à votre délégué à l'OMOSC de vous y inscrire. Vous trouverez dans notre site Web le nom de ce dernier... ainsi que de nombreux liens vers les sites d'autres organismes artistiques, d'organismes du secteur public, de cliniques médicales traitant des problèmes propres aux musiciens, etc.

Les membres de l'OMOSC ont aussi accès à la liste, orch-l, de l'ICSOM, des États-Unis. Celle-ci est modérée par le président de l'ICSOM, Robert Levine. Vous pouvez vous y inscrire en écrivant à Robert à rtl@icsom.org.

Dans la livraison du 29 septembre 2001 du Globe & Mail, le chroniqueur artistique Robert Everett-Green a passé quelques remarques tranchantes sur l'état des orchestres canadiens sous le titre « Orchestras in the Pit » (« Les orchestres dans la fosse »). Le président de l'OMOSC Rob McCosh réagit à cet article.

LES ORCHESTRES DANS LA FOSSE, MAIS PAS DANS LE FOSSÉ

Bien qu'il existe effectivement un malaise à la grandeur du Canada, Robert Everett-Green n'a raison qu'en partie, et voici pourquoi. Premièrement, la Fédération américaine des musiciens, syndicat représentant les musiciens de Halifax à Victoria en passant par tous les centres importants entre les deux, n'a pas fourni d'informations. Deuxièmement, M. Everett-Green aurait dû élaborer sa réflexion sur les raisons des succès ainsi que des échecs des orchestres canadiens. Troisièmement, il n'énonce qu'une partie de la solution en concluant que les orchestres ne pourront rêver d'un brillant avenir que s'ils ont « la volonté et la souplesse » de changer leurs institutions.

Trois éléments expliquent en grande partie ce malaise : le manque de leadership à tous les niveaux, le manque de protestations de la part du public contre les coupures dans les subventions gouvernementales et dans l'éducation aux arts et enfin, effectivement mentionné par M. Everett-Green et relié au manque de leadership, le manque de soutien financier à tous les niveaux. Commençons par le manque de leadership.

Il y a manque de leadership aux comités de direction de plusieurs orchestres parce qu'ils ont adopté le modèle d'affaires du déficit zéro. Il s'agit peut-être là d'une stratégie d'affaires appropriée pour les organismes à but lucratif, mais elle l'est beaucoup moins pour une institution culturelle à but non lucratif, censée poursuivre des objectifs d'excellence et de croissance artistiques. Il y a manque de leadership de la part de Corporate Canada, représenté au sein de chaque comité d'orchestre, parce qu'il a pris le contrôle entier de la rubrique financière. L'élimination des déficits a été déifiée non seulement par les compagnies, mais aussi par le grand public, le gouvernement, les organismes subventionnaires et les directions des institutions culturelles. Ce contrôle a souvent un effet néfaste sur l'aspect artistique, au point où c'est le doigt sur la gâchette que les programmes de stabilisation des arts (entreprises coopératives de subventions regroupant des compagnies et des gouvernements municipaux ou provinciaux pour aider au soutien financier d'organismes culturels) ont donné le choix aux comités de direction et aux administrations en entre accepter la politique du déficit zéro ou risquer d'être exclus du programme.

La formation des gestionnaires artistiques au Canada en est encore à l'âge de pierre en comparaison avec

les États-Unis. De plus, quand il s'en trouve des bons, ils sont rapidement engagés par le secteur privé qui leur offre de meilleurs salaires. Les fondations sont loin d'avoir la taille nécessaire pour stabiliser les institutions. Les lignes de conduite restrictives, telles que l'accès limité aux seuls intérêts générés par les fonds pour les revenus d'exploitation, sont, au mieux, des pansements. Bien qu'il existe des exemples positifs de philanthropie au Canada, les États-Unis ont une tradition plus ancrée et un niveau plus élevé dans ce domaine, ce qui est peut-être lié à notre caractère national peu enclin au risque, mais encore plus probablement, à un manque de leadership en matière des lois fiscales fédérales qui n'encouragent pas les dons aux activités artistiques. Pourquoi ces lois n'ont-elles pas changé, malgré des demandes répétées du secteur culturel? Parce qu'il n'y a pas eu de protestations publiques et pas d'initiatives indépendantes prises par les chefs élus. Après tout, les politiciens n'ont qu'un intérêt prioritaire – être réélu. Si les citoyens de ce pays souhaitent avoir des orchestres, la culture doit être mise sur les écrans de radar des politiciens.

D'autres gouvernements ont fait preuve de leadership. La ville de San Francisco a reconnu les retombées financières incroyables que suscitent les activités culturelles sur les industries de l'hospitalité et du tourisme dans leur ville. Ainsi, la ville perçoit une taxe d'hospitalité sur l'industrie, ce que l'industrie accepte, compte tenu de leur relation symbiotique avec les institutions culturelles de la ville. Notre gouvernement fédéral, dans sa sagesse hypocrite, reçoit des millions de dollars de la vente de produits du tabac, dollars qui sont utilisés comme bon lui semble. Ensuite, ils interdisent aux compagnies qui fabriquent ces produits de continuer à commanditer des activités et des institutions culturelles. Les institutions auraient eu moins de difficulté à accepter la fin de cette association si le gouvernement avait fait preuve de leadership en proposant un plan pour remplacer ces commandites. Le gouvernement australien a créé une solution saine au même problème en utilisant l'argent de la taxe sur les produits du tabac pour contribuer au financement de ses programmes culturels et sportifs. Le monde entier connaît la bonne santé de leur programme sportif.

M. Everett-Green mentionne le cas du Symphony Nova Scotia qui a failli s'éteindre en 1995. Par contre, il oublie de souligner que ce sont les musiciens qui ont fait preuve de leadership en s'opposant au conseil de direction qui souhaitait déclarer faillite. C'est aussi grâce à leur leadership qu'ils ont réussi à convaincre le conseil et l'administration de rendre publics leurs problèmes financiers quand les « meneurs » désignés désiraient passer le tout sous silence, dans la conviction erronée que les revenus de vente de billets et de dons baisseraient si la situation de l'orchestre était connue. La population de la

Nouvelle-Écosse a répondu en donnant 250 000\$, ce qui a permis à l'orchestre de se rendre à la fin de la saison. De plus, ce sont de nouveau les musiciens qui ont convaincu les « meneurs » qu'ils devaient jouer un rôle plus pertinent auprès de la communauté en organisant une série Pops qui engagerait des musiciens locaux pour jouer la musique de leur région. Cette série a eu initialement un succès phénoménal, du moins du point de vue communautaire et des revenus. Dans les années passées, une donation importante a été faite pour mener l'orchestre en tournée dans les écoles à l'extérieur de la région métropolitaine.

Ceci m'amène au deuxième élément : les coupures dans l'éducation des arts. À chaque fois que le gouvernement fédéral diminue les paiements fédéraux aux provinces afin de réduire son déficit, les provinces compressent à leur tour leurs subventions à l'éducation. Et qu'est-ce qui écope en premier? Les arts, parce qu'ils sont considérés comme du luxe, malgré le fait qu'un nombre impressionnant d'études prouvent la corrélation positive entre les performances des étudiants dans des matières centrales telles que les mathématiques et leur engagement dans des activités musicales. En quoi ceci affecte-t-il nos orchestres? Nous perdons notre auditoire futur. En plus, nos donateurs et les membres des conseils de direction proviennent souvent de notre public. Même au niveau le plus élémentaire, il y a une perte de compréhension du côté du public et nous sommes en train de créer une nation de spécialistes plutôt que de citoyens bien éduqués, capables du mode de pensée créative associée à l'éducation des arts. Maintenant le Conseil canadien, retournant à un niveau de financement fédéral plus élevé, a transmis ce financement aux orchestres, avec le codicille que les orchestres s'engagent davantage dans l'éducation et la diffusion des arts. Bien que tous les musiciens d'orchestres reconnaissent l'importance de l'éducation, il est important de souligner que les programmes d'éducation à l'orchestre ne peuvent être considérés comme un substitut à l'éducation musicale dans nos écoles. Les orchestres peuvent certainement améliorer leur participation dans ce domaine, mais il est nécessaire de tenir une discussion centrée entre les intervenants et les communautés pour ajuster ces programmes le mieux possible aux besoins de leurs « clients » et des communautés.

M. Everett-Green identifie « l'acceptation de plus de responsabilités par les musiciens et une administration plus ouverte » comme étant « une autre tendance importante ». Cette tendance existe depuis au moins dix ans, à l'époque où les accords de privilège étaient la norme à travers le pays. C'était là l'os à gruger que les comités et les administrations lançaient aux musiciens pour adoucir les douleurs financières que leur faisait subir le supposé partage de pouvoir. Il est malheureux que des crises telles que des faillites, des grèves ou des lock-out aient été nécessaires pour amener les conseils et les administrations

à considérer l'apport et la représentation des musiciens. Souvent, la représentation accrue des musiciens sur les conseils et dans les comités administratifs était manifestement une mesure symbolique. Il y a des gens qui croient que si les musiciens étaient vraiment intelligents, ils auraient choisi des métiers qui permettent de réellement gagner sa vie. Sans confiance réciproque, communication ouverte ni respect, cette « tendance » a seulement contribué à augmenter la frustration chez les musiciens participants, à quelques exceptions près, heureusement.

La recherche continue d'excellence de la part des musiciens représente le seul point de lumière dans tout ce malaise. Les orchestres canadiens ne s'éteindront pas, mais le paysage va changer drôlement d'aspect à moins que 1) des solutions créatives de financement stable et continu ne soient trouvées, 2) nos chefs d'entreprises et de gouvernements ne prennent le chemin aventureux d'augmentation des revenus plutôt que le chemin facile des réductions, 3) les dons de charité ne soient déductibles à 100 % par les organisations culturelles à but non lucratif, 4) il n'y ait un retour à des programmes artistiques stables dans les écoles, 5) la formation et les programmes en administrations des arts ne soient améliorés, et 6) les intervenants de nos structures orchestrales individuelles ne bâtissent une relation de confiance et de respect permettant une communication ouverte. Surtout, le public doit montrer aux politiciens et aux conseils qu'il exige un standard élevé d'excellence de la part de ses institutions culturelles. La population de la Nouvelle-Écosse a dit oui; il est temps pour le reste du pays de répondre de la même façon.

Rob McCosh, président de l'OMOSC

Personne ressource à UNA VOCE:

**Steve Mosher,
directeur de publication
smosher@interlog.com**