



UNA VOCE

Mai 2001 Vol. 8 n° 3

- 2001 OCSM-OMOSC Conférence à Halifax
- 1^{er} vice-président Edie Stacey nous pose quelques questions
- Le Toronto Symphony Orchestra et le Symphony Orchestra Institute

RUMEUR EST UN PIPEAU

« Rumeur est un pipeau qu'embouchent les supputations, les conjectures de la Jalousie, et si simple de maniement, si rustique que le monstre stupide aux têtes innombrables, la multitude irrésolue, toujours en désaccord, sait en jouer. »

Cette citation provient d'une tirade de Rumeur, au début de la pièce Henri IV, Deuxième partie, de Shakespeare. Au début, Shakespeare a recours à une induction lorsque Rumeur prévient l'auditoire que tout ne correspond pas aux apparences. L'énoncé joue sur plusieurs plans. De plus, Rumeur est habillé d'un vêtement décoré de nombreux points d'interrogation pour bien souligner la multiplicité des rumeurs et la futilité de tenter de les faire taire. À titre de pièce de théâtre, ce qu'il a à dire ne peut être vrai, bien sûr! Toutefois, Rumeur nous avertit que ce qui s'est passé dans la première partie de la pièce Henri IV et ce que nous nous apprêtons à voir dans la suite peut ne pas être vrai non plus. Mais comme les acteurs de la pièce tout comme nous, les auditeurs, nous trompons et nous sommes trompés, c'est à nous tous que fait référence « la multitude irrésolue, toujours en désaccord ». Le pipeau étant si facile à jouer, nous trouvons très facile d'être les fournisseurs et les victimes de rumeurs.

Je crois, d'une part, que notre industrie n'est pas étrangère aux rumeurs ou aux sous-entendus, mais que, d'autre part, cet état ne lui est pas propre. Ceci dit, il me semble que, comme individus ou comme membres de comités, rattachés au syndicat ou à la direction, nous dépensons une somme folle d'énergie et de temps à minimiser les rumeurs. Et parfois, malheureusement, nous en sommes nous-mêmes la source. Que ce soit

intentionnellement ou en toute naïveté, cela signifie généralement que nous n'avons pas toute l'information. Peu importe la situation, les rumeurs engendrent une atmosphère de méfiance qui mène directement à l'amertume, à la frustration et à la colère. Rien de cela ne constitue une relation saine ou productive, tant sur les plans personnel que professionnel.

Voilà le sujet principal d'une réunion entre les Symphonic Players' Conferences (OCSM-OMOSC, ICSOM, ROPA), la Division des services symphoniques de la FAM et le Symphony Orchestra Institute, représenté par Paul Bouliane et Fred Zenone.

À la rencontre de janvier, tenue à New York, nous avons tous pu apprendre à nous mieux connaître les uns les autres et à clarifier ce que nous percevions comme nos rôles respectifs au sein de la collectivité symphonique. C'était extrêmement gratifiant d'entendre les diverses parties le faire, tour à tour. Cela pourrait même mener dans l'avenir à des collaborations en vue de l'élaboration d'institutions orchestrales stables et saines, pour le plus grand bien de tous. C'est effectivement la direction qu'adoptent la FAM et le SOI dans le cadre d'une réunion de suivi, en juin, à New York. On n'a peut-être pas réussi à abattre « le monstre stupide aux têtes innombrables », mais au moins, on en a assommé une d'elles bien comme il faut.

Rob McCosh – Président, OCSM-OMOSC

Personne ressource à UNA VOCE:

**Steve Mosher,
directeur de publication
149 Woodington Ave.
Toronto, ON M4C 3K7
smosher@interlog.com**

Le Toronto Symphony collabore présentement avec des médiateurs du Symphony Orchestra Institute (SOI), organisme fondé en 1994 par Paul R. Judy, ancien président du Chicago Symphony. L'institut définit l'orchestre comme « une organisation constituée de musiciens, de membres du personnel et de bénévoles rassemblés en une institution indépendante à but non lucratif où l'orchestre, composé de musiciens professionnels qui se consacrent principalement à du répertoire symphonique, représente la composante centrale ». Le SOI publie également la revue semestrielle Harmony, qui est envoyée à tous les délégués de l'OCSM-OMOSC et à la plupart des directions d'orchestres au Canada. Leur site Web se trouve à <www.soi.org>.

Le Toronto Symphony Orchestra un an après la grève

(conversation avec Gary Labovitz)

En septembre 1999, les musiciens du Toronto Symphony Orchestra se sont retrouvés dans une organisation sans directeur administratif, avec un conseil d'administration mal informé, des biens limités et un important déficit accumulé.

Les musiciens du TSO avaient eu des représentants au Conseil et à ses divers comités pendant près de dix ans. Gary Labovitz est altiste et président de l'équipe de négociation qui a assisté à plusieurs rencontres du conseil d'administration. Personne ne l'entendait répéter « Attention, il y a un problème ». Et rien ne changeait, sauf que la conclusion se rapprochait toujours.

Avec la fin de la grève, onze semaines plus tard, il était clair que le TSO comme organisation avait besoin d'être stimulé. La perception générale était que les musiciens avait réussi un bon coup sur le plan des relations publiques et que le contrat qu'ils venaient de signer était bon. Dans le but de bien profiter de la paix sociale subséquente, et à l'instigation de Nick Webster qui était conseiller à la direction pendant la grève, le conseil, la direction et les musiciens ont invité le Symphony Orchestra Institute à venir à Toronto pour aider l'organisation à élaborer des buts communs.

D'abord, le conseil et la direction ont proposé une liste de quatre objectifs nécessaires qui plairaient aux auditeurs :

- engager un nouveau directeur administratif
- engager un nouveau directeur du développement
- engager un nouveau directeur musical (Jukka-Pekka Saraste part à la fin de la saison)
- atteindre les objectifs budgétaires ciblés

C'était le dernier point qui était le plus important à court terme. L'orchestre devait récolter 1,5 million de dollars avant le mois de décembre 2000, sinon c'était l'écroulement. Ils ont atteint ce but.

À l'automne 2000, un groupe s'est formé, regroupant les principales instances de l'organisation – les musiciens, le conseil, la direction et les bénévoles. À un moment, on y comptait vingt musiciens. Chaque réunion accueillait de nouvelles personnes, tant des membres du conseil que des musiciens. L'idée consistait à élaborer des « objectifs innovateurs » qui rallieraient tout le monde dans le but de devenir une organisation exceptionnelle.

Paul Judy écrit dans le numéro d'octobre de *Harmony* : « Faire le pont, rétrécir et finalement éliminer l'espace entre les instances d'une organisation symphonique n'est pas facile ; c'est un processus dans lequel se lancent sérieusement trop peu d'organisations symphoniques. Dans la plupart des organisations symphoniques, c'est entre l'orchestre et le personnel ainsi qu'entre l'orchestre et le conseil qu'on retrouve les écarts les plus vastes et les plus circonscrits ».

Pendant les premiers stades, l'organisation dirigée par le SOI a évolué en quatre groupes. Une fois qu'on a eu cerné les points les plus importants, ils ont décidé que la question fondamentale consistait à augmenter les fonds. Les groupes se sont penchés sur un énoncé d'arguments pour la campagne de fonds. À ce point, le contingent des musiciens avait fondu à quatre représentants nommés : Gary, Jenny Thompson, John Rudolph et Chris Redfield. Comme l'explique Gary : « John et Chris étaient engagés dans les négociations et étaient politiquement actifs, tandis que Jenny était la dernière à avoir sa permanence de l'orchestre. Je crois qu'une perspective nouvelle ne nuira pas. »

La campagne sera lancée en septembre 2001 et le but immédiat consiste à recueillir 30 millions de dollars ; la campagne se poursuivra une fois ce but atteint. « Nous devons assurer l'avenir. Si vous voulez un produit de première classe, avec des normes élevées, il faut le payer. Le propos est que le TSO devrait être le point de mire et l'institution culturelle de premier plan à Toronto. Il faut que le conseil en soit convaincu. Cela a des effets positifs sur l'orchestre, le conseil, les politiciens et la collectivité. »

Le TSO est un orchestre vieillissant qui maintient des standards élevés. « C'est un testament à l'engagement des gens à long terme, mais comment remplacez-vous ces musiciens-là, quand ils quittent l'orchestre? » Un objectif innovateur, défini au cours du processus du SOI, pourrait contribuer à régler le problème du personnel : la saison de 52 semaines. Le

conseil déclare que ce but ne peut être atteint à la prochaine ronde de négociations, mais de plus en plus, les meilleurs Canadiens se rendent aux Etats-Unis passer des auditions plutôt que de se présenter aux auditions du TSO. En avril, l'orchestre a tenu des auditions pour combler trois postes de violon et n'a pu réussir à les combler. « Comment faire pour que l'orchestre, dans trois à cinq ans, soit une organisation qui attire les jeunes musiciens et que le public ait envie de soutenir? Ce n'est pas comme si nous n'attirions pas les meilleurs instrumentistes, mais ils doivent être conscients des perspectives. Nous n'avons eu d'autre choix que de créer une réalité plus canadienne parce que nous ne pouvons soutenir la concurrence avec l'économie des États-Unis. »

Ce n'entre pas dans le mandat du SOI de trouver des moyens de faire de l'argent pour les musiciens. Mais avec l'éclairage du SOI sur une campagne de fonds, la situation pourrait tourner en faveur des musiciens. L'avenir du TSO n'est pas encore assuré, mais s'il recueille suffisamment de fonds et davantage d'argent dans le cadre d'une souscription annuelle – sans oublier la rénovation de la salle de concert et l'arrivée d'un nouveau directeur musical – l'orchestre sera en mesure d'attirer de nouvelles personnes au conseil et ces recrues pourront faire une différence.

Gary trouve que les choses ont déjà évolué sur tous les plans. « Le SOI nous a donné un forum où discuter sans confrontation. On peut s'y tenir debout, mais c'est rapidement oublié dans un forum comme celui-là. » Cela lui a-t-il fait modifier sa façon de voir l'organisation? S'est-il radouci? « J'aime croire que j'ai changé ma position. La direction fait encore son travail et elle doit recevoir du soutien. Mais la réalité de l'orchestre doit être énoncée avec grande force. Si nous n'affirmons pas notre position, nous serons exploités... Tous les grands orchestres d'Amérique du Nord ont une saison de 52 semaines et nous n'hésitons pas à le rappeler à la direction. Pas plus que nous craignons de souligner la disparité entre le TSO et les orchestres comparables, dans le tableau des rémunérations de la FAM. »

À l'ouverture de la saison 2000-2001, on avait demandé à Gary d'adresser quelques mots à l'auditoire à titre de représentant de l'organisation, quelque chose qui ne s'était jamais vu. Auparavant, dans ses commentaires au conseil, il a déclaré : « C'est la première fois que je me sens membre du conseil ». En tout juste un an, il est passé de « paria du conseil et leader de grève à la couenne dure » à « quelqu'un qui a le respect du conseil. « C'est très certainement attribuable à l'intervention du SOI ».

Gary s'empresse de souligner qu'il ne regrette nullement le temps que les musiciens ont passé à faire du piquetage. « Rien de tout cela ne se serait produit sans la grève. Il n'y aurait aucune incitation à collaborer. Tant que vous ne vous levez pas et vous ne vous affirmez pas, le conseil est dans la noirceur. Pour la première fois, la direction a perçu notre force. »

Dernièrement, la vie s'est mise à rouler plus doucement, au TSO. Il y a un nouveau directeur administratif, Ed Smith, qui occupait ce même poste au City of Birmingham Symphony Orchestra. Il y a un nouveau directeur du développement et on cherche un chef. Cela n'est pas encore l'endroit idéal où travailler, dit Gary. « J'ignore si on prévoit poursuivre les travaux avec le SOI l'an prochain. On aura besoin de trouver du financement si on veut le faire. Toutefois, l'organisation n'est pas encore suffisamment sur ses pieds pour poursuivre sans l'aide du SOI. »

CONFÉRENCE OCSM-OMOSC 2001

The Lord Nelson Hotel

Halifax, N.-É.

Du 14 au 19 août 2001

Le 14 août, premier jour de la conférence, la FAM organise l'atelier de négociation des orchestres. La première session commencera à 9 h 30, le 15 août et se poursuivra jusqu'à midi, le 19 août. Les délégués recevront au cours des prochaines semaines toutes les informations nécessaires, notamment l'ébauche de l'ordre du jour. Veuillez communiquer avec votre section le plus rapidement possible pour obtenir les renseignements sur les frais de déplacement et de logement ainsi que sur les indemnités journalières.

Erratum : Répertoire de l' OCSM-OMOSC

L'orchestre de Hamilton porte le nom de Hamilton Philharmonic Orchestra. Nous présentons toutes nos excuses aux membres du HPO pour cette méprise.

Vous regardez-vous dans le miroir quand vous répétez?

On entend souvent les directeurs et les conseils d'administration pontifier en nous recommandant d'améliorer les relations entre les diverses « divisions » qui composent notre « famille symphonique » : le C.A., la direction, les musiciens, les intervenants et l'auditoire, les bénévoles, etc. Le choix de vocabulaire est intéressant, ici : « divisions » est le mot juste, dans ce contexte. Pourtant, l'élément le plus actif en matière de division dans plusieurs orchestres symphoniques, ce sont les relations entre les musiciens.

Pendant les répétitions et les concerts, notre concentration sur la musique nous musèle. Nous sommes également confrontés à bon nombre de pièces difficiles auxquelles il manque quelques heures de répétition, à un trop grand nombre d'heures d'enseignements et à tous nos engagements familiaux. Nous n'avons souvent même pas l'énergie de remarquer ce qui se passe dans notre lieu de travail et ce qui arrive à nos collègues. Mais il y a un prix à payer pour cette inattention.

Lorsqu'un collègue s'absente, vous en apercevez-vous, vous demandez-vous pourquoi ou cela vous laisse-t-il complètement indifférent? Lorsque la Direction annonce que « nous » pouvons économiser en ne remplaçant pas quelqu'un de la section des cordes qui est malade ou en congé de maternité, trouvez-vous ces propos acceptables? Cette pratique comporte plusieurs conséquences négatives. Que pense votre auditoire lorsqu'il voit et entend vos sections de cordes perpétuellement à court de musiciens? Quel fardeau supplémentaire les musiciens de la section ainsi réduite doivent-ils porter, à la suite de cette décision? Que va en déduire un membre du conseil d'administration mal au courant lorsqu'il va trouver que l'orchestre sonne « pas si pire » avec quatre altos et trois contrebasses, s'il ne va jamais au concert? Ce bénévole plein de bonnes intentions pourra être tenté de réduire l'orchestre encore davantage, une année où le budget sera étriqué.

Comment cette réduction de personnel influence-t-elle sur le portefeuille du pigiste, lorsque ce dernier est engagé sur une base encore plus occasionnelle? Le directeur du personnel, les membres de l'orchestre et le chef de section défendent-ils l'intégrité de chacune des sections en en conservant le nombre de musiciens? Manifestent-ils de la loyauté envers les surnuméraires réguliers? Nous ne devons pas oublier que ces surnuméraires permettent d'exécuter des œuvres plus étoffées qui incitent l'auditoire à s'abonner. Mais est-ce que les musiciens réguliers se soucient de savoir comment ces surnuméraires très qualifiés font pour joindre les deux bouts lorsque les engagements se font encore plus sporadiques? Vos surnuméraires profitent-ils

de la même convention collective que les musiciens réguliers? Si oui, jouissent-ils de tous les mêmes droits et avantages, y compris une certaine forme de sécurité d'emploi? En général, les musiciens occasionnels ne peuvent contribuer d'aucune façon au processus de négociation, que ce soit sous forme de commentaires, de modifications ou de vote; ils ne peuvent même pas protester contre une application injuste de leur contrat. Le droit du travail provincial et fédéral offre une protection de base fondamentale à tous les travailleurs *employés*. Si les membres d'un orchestre sont des travailleurs autonomes, les surnuméraires occasionnels, dans ce cas, ne profiteraient même pas de la protection prévue par le droit du travail provincial, offerte seulement aux employés.

Votre secrétariat syndical est obligé en vertu du Devoir de représentation équitable de faire respecter les droits de ses membres. Mais comment un dirigeant syndical de section fait-il pour protéger les intérêts d'un musicien occasionnel qui affirme recevoir un traitement injuste? À la lecture dans les journaux qu'un gouvernement ou qu'une entreprise exploite une petite minorité sans protection, nous nous calons confortablement dans nos fauteuils et dans la conviction aveugle que de tels abus ne pourraient jamais nous arriver à nous. Lorsque les directions commencent à grignoter votre orchestre, de l'arrière des sections vers l'avant, quand allez-vous vous redresser dans votre fauteuil et remarquer ce qui se passe? Quand ce sera votre tour? Nous n'avons qu'à ouvrir les yeux dans nos propres orchestres pour constater que le monde des affaires ne détient pas le monopole des injustices infligées à ses travailleurs, vos collègues.

Le plus insidieux de cette affaire est lorsque ces conditions sont non seulement imposées par la Direction, mais tolérées par le silence des musiciens confortablement en poste... (pendant combien de temps encore?). Il arrive que cette pratique soit amorcée par un directeur de personnel qui oublie, de façon fort opportune, qu'il est aussi musicien et membre du syndicat, ou par un instrumentiste principal qui, pour des raisons qui ne sont pas toujours d'ordre esthétique, décide qui doit être engagé comme occasionnel ou non. Dans ce dernier cas, un collègue se permet de s'acquitter de la vile besogne au nom de la Direction. Ces activités non seulement minent la cohésion de l'unité de négociation, mais elles diminuent l'efficacité des clauses de sauvegarde de la convention collective lorsque les auteurs de ces injustices doivent eux-mêmes recourir à cette protection, un jour. Et ce jour viendra... aussi vrai qu'un violon a des cordes.

Edie Stacey – 1^{er} vice-président, OCSM-OMOSC