



# Défis et opportunités pour le travail décent dans les secteurs de la culture et des médias

# **Défis et opportunités pour le travail décent dans les secteurs de la culture et des médias**

Marc Gruber

**Organisation internationale du Travail**  
Genève

*Les documents de travail sont des documents préliminaires  
à distribution restreinte destinés principalement à stimuler  
la discussion et l'analyse critique*



Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 3.0 IGO License (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, même à des fins commerciales, conformément aux termes de ladite licence. L'OIT doit être reconnue comme propriétaire de l'ouvrage original. L'utilisation du logo de l'OIT ou du BIT n'est pas autorisée dans le cadre du travail de l'utilisateur.

**Traductions** – dans le cas d'une traduction, le déni de responsabilité suivant doit apparaître avec la mention de la source de l'ouvrage original: *Cette traduction n'a pas été réalisée par le Bureau international du Travail (BIT) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de ce dernier. L'OIT n'est pas responsable du contenu ou de l'exactitude de la traduction.*

**Adaptations** – dans le cas d'une adaptation, le déni de responsabilité suivant doit apparaître avec la mention de la source de l'ouvrage original: *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale du Bureau international du Travail (BIT). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que la responsabilité de son auteur ou de ses auteurs et en aucun cas celle de l'OIT.*

Toute question concernant les droits et licences devra être envoyée à Publications du BIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

---

#### **ILO ISSN/ISBN 978-92-2-132784-4 (web pdf)**

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour plus d'information sur les publications et produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

---

## Avant-Propos

Il y a près de 30 millions de travailleurs de la culture et des médias dans le monde, et leur travail contribue de manière significative au développement social et économique de leurs pays.<sup>1</sup> La nature créative et collaborative de leur travail - combinée aux progrès technologiques continus - a donné lieu à une prolifération de divers régimes d'emploi pour les travailleurs de la culture et des médias, y compris le *freelance*, le travail autonome et le travail à temps partiel. De tels arrangements peuvent offrir indépendance, flexibilité et possibilités d'emploi, mais peuvent aussi avoir une incidence sur leurs conditions de travail, leur capacité à participer aux négociations collectives ou à jouir pleinement de la liberté d'association, ainsi que leur accès à la protection sociale de base.

C'est dans ce contexte qu'en mars 2015, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de recueillir et d'analyser des données sur l'emploi dans les secteurs de la culture et des médias afin de mieux décrire et comprendre les problèmes spécifiques rencontrés par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs en matière de relations d'emploi dans ces secteurs.<sup>2</sup>

La présente étude examine l'emploi dans la culture et les médias dans 16 pays, de quatre régions, et couvre le monde très divers des médias et de la culture. Cela comprend les musiciens, les acteurs, les danseurs, les journalistes, les scénaristes, les techniciens et les créateurs de spectacles audiovisuels et de spectacles en direct, et les artistes visuels.

La présente analyse met en lumière les conditions d'emploi extrêmement diversifiées et les questions de travail décent dans ces secteurs. Elle souligne également les lacunes et les options politiques pour que des typologies spécifiques de relations d'emploi, ainsi que le besoin de flexibilité et d'indépendance parmi les travailleurs des secteurs de la culture et des médias, ne portent pas atteinte au droit de ces travailleurs à un traitement équitable, indépendamment de leurs relations contractuelles. Il fournit également des orientations concrètes sur les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs des secteurs des médias et de la culture puissent s'adapter au travail de l'avenir, y compris des actions visant à adapter le marché et à former et requalifier ces travailleurs à la lumière des évolutions technologiques.

Enfin, si l'étude appelle à une meilleure compréhension des différents régimes d'emploi applicables aux travailleurs des secteurs des médias et de la culture, ainsi que de leurs implications pour la fiscalité, la sécurité sociale et la concurrence, elle rappelle également l'importance des normes internationales du travail sur la liberté d'association et le droit à la négociation collective, qui devraient s'appliquer à tous les travailleurs, quelle que soit leur relation professionnelle.

Nous pensons que cette analyse est un bon point de départ pour inspirer un débat plus approfondi sur l'avenir du travail dans des secteurs aussi importants et diversifiés.

Alette van Leur  
Directrice  
Département des politiques sectorielles

<sup>1</sup> UNESCO: *Cultural Times: The first global map of cultural and creative industries* (UNESCO, Paris, 2015).

<sup>2</sup> BIT: *Réunions sectorielles et techniques ayant eu lieu en 2014 et propositions concernant les activités sectorielles en 2016-17*, Conseil d'administration 323<sup>e</sup> session, Genève, Mars 2015, GB.323/POL/4.

---

## Table des matières

1. Contexte et méthodologie .....	1
2. Présentation des secteurs et tendances générales .....	5
2.1 Des secteurs d'une extrême variété .....	5
2.2 Un paysage syndical aussi varié que les secteurs eux-mêmes .....	6
2.3 Des secteurs en constante mutation .....	6
2.4 L'importance des stagiaires et des bénévoles .....	7
3. Tendances contextuelles .....	9
3.1 Numérisation et impact sur le travail .....	9
3.2 Formes atypiques d'emploi: freelance, indépendants, auto-entrepreneurs .....	10
3.3 Des amateurs aux «citoyens créateurs»: la montée en puissance des non- professionnels .....	13
3.4 L'économie de la culture: valeur de marché et masse salariale .....	14
3.5 La dimension de genre: stéréotypes, inégalité salariale et harcèlement .....	15
3.6 Les jeunes: à la fois indispensables et vulnérables .....	16
3.7 Évolution des politiques culturelles .....	16
4. Tendances en matière de politiques d'emploi .....	18
4.1 Lois sur les relations de travail et freelance/ indépendants .....	18
4.2 Négociation collective des indépendants et droit de la concurrence .....	20
4.3 Protection sociale des travailleurs .....	24
4.4 Politiques d'équité: l'égalité homme-femme toujours au cœur des préoccupations .....	27
5. Perspectives pour renforcer le travail décent pour les travailleurs de la culture et des médias .....	29
5.1 Liberté d'association et négociation collective .....	29
5.2 Organisation des freelance/travailleurs indépendants et stratégies syndicales .....	30
5.3 L'expérience de coopérativisme dans la culture et les médias .....	31
5.4 Systèmes de sécurité sociale .....	32
6. Conclusions .....	34
Annexe 1: Questionnaire envoyé aux syndicats .....	36
Annexe 2: Liste des syndicats dans les pays analysés .....	38
Annexe 3: Profil des syndicats ayant répondu à l'enquête .....	41

## 1. Contexte et méthodologie

En mars 2015, le Conseil d'administration du Bureau International du Travail (BIT) a approuvé une proposition de collecte et d'analyse de données sur l'emploi dans les secteurs de la culture et des médias pour mieux décrire et comprendre les problèmes concrets auxquels sont confrontés les gouvernements, les employeurs et les travailleurs vis-à-vis des relations de travail dans ces secteurs.<sup>3</sup>

### *Objectif de l'étude*

L'objectif de cette étude est de cartographier le paysage juridique et politique dans lequel évoluent les travailleurs de la culture et des médias et d'explorer les options politiques pour généraliser et promouvoir le travail décent et la formalisation des relations de travail dans ces secteurs.

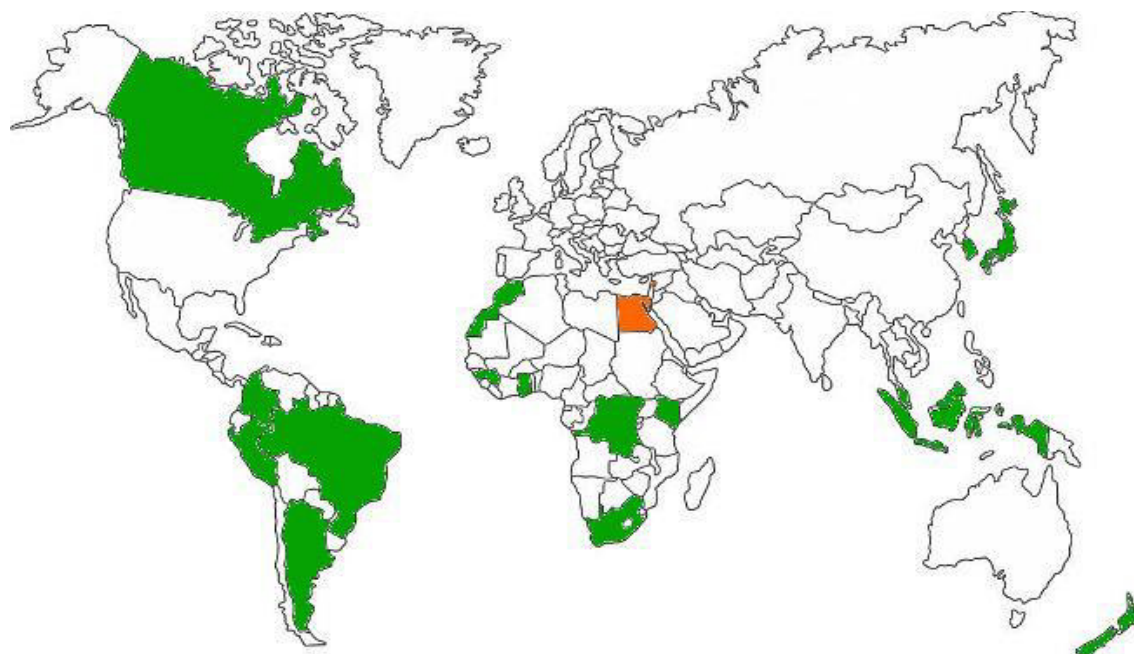
### *Méthodologie*

Le BIT, en accord avec les fédérations syndicales sectorielles concernées, a identifié 18 pays de quatre régions aux fins de cette étude (voir tableau 1 et figure 1):

**Tableau 1. Régions et pays sélectionnés**

Région	Pays
Afrique	Afrique du Sud, Côte d'Ivoire, Kenya, Maroc, République démocratique du Congo, Sénégal
Amériques	la République argentine, Canada, Brésil, Colombie, Pérou
Asie and Pacifique	la République de Corée, Indonésie, Japon, Malaisie, Nouvelle-Zélande
Etats Arabes	Égypte, Liban

**Figure 1. Régions et pays sélectionnés**



<sup>3</sup> BIT: [Réunions sectorielles et techniques ayant eu lieu en 2014 et propositions concernant les activités sectorielles en 2016-17](#), Conseil d'administration 323<sup>e</sup> session, Genève, Mars 2015, GB.323/POL/4.

---

Il s'agit donc de régions extrêmement différentes les unes des autres, avec des contrastes importants au sein de chaque région en fonction de l'histoire des pays sélectionnés (appartenance au Commonwealth ou anciennes colonies, par exemple). Il a été décidé de se concentrer sur les pays dans lesquels peu d'information sur les conditions de travail était disponible. Pour cette raison, l'étude ne couvre pas les Etats Unis et l'Europe de l'Ouest. Les pays ont été sélectionnés sur la base de l'importance de leur industrie culturelle.

Les syndicats du secteur et membres des fédérations sectorielles mondiales<sup>4</sup> ont tous reçu un questionnaire (voir Annexe 1) constitué de 13 questions, à la fois quantitatives et qualitatives, portant sur les caractéristiques des syndicats eux-mêmes et sur les quatre principaux thèmes de l'étude:

- les lois et conventions collectives régissant les relations de travail;
- les éventuels conflits entre droit à la négociation collective et droit de la concurrence;
- la protection sociale des travailleurs atypiques;
- les législations spécifiques sur les freelance/indépendants.

Dans certains pays, il s'est révélé difficile d'obtenir les informations recherchées, du fait de l'absence de syndicats affiliés aux fédérations sectorielles mondiales. Dans ces cas, l'étude a donc dû être menée à l'aide de recherches générales, mais qui n'ont pas permis de recueillir des données suffisantes pour deux pays figurant sur la liste initiale, l'Égypte et le Liban, identifiés en orange sur la figure 1.

La partie consacrée aux tendances politiques repose, dans une large mesure, sur l'analyse des réponses au questionnaire. Cette méthodologie comporte à la fois des points forts et des points faibles.

#### *Points forts*

- Questionnaire unique administré en anglais, français, espagnol, permettant de comparer les sous-secteurs, les syndicats et les pays.
- Contacts directs par courriel, téléphone ou entrevue directe.
- Indépendance de l'auteur de l'étude vis-à-vis à la fois du BIT et des fédérations sectorielles mondiales, permettant ainsi une liberté d'opinion ou de transmission d'information.

#### *Points faibles*

- Longueur du questionnaire et présence de questions qui ne s'appliquent pas à tous les syndicats, par exemple sur la représentativité pour les syndicats uniques du service public audiovisuel).
- Extrême diversité des structures et des tailles des syndicats (voir paragraphe 2.2) qui peut rendre difficile la comparaison des résultats.

<sup>4</sup> UNI MEI (UNI global union dans les médias, spectacles, et arts), Fédération internationale des acteurs (FIA), Fédération internationale des Journalistes (FIJ), Fédération internationale des musiciens (FIM).

- 
- Difficulté de joindre les syndicats ou leurs représentants dans certains pays en raison de la barrière linguistique, du décalage horaire ou du calendrier de travail.
  - Nécessité d'utiliser une langue qui n'est pas forcément la langue officielle ou véhiculaire du pays, comme dans le cas de la Corée, l'Indonésie, la Malaisie, le Brésil, et les pays arabophones.

## *Terminologie*

### *Formes atypiques d'emploi*

Selon les définitions opérationnelles couramment utilisées par le BIT<sup>5</sup>, les «formes atypiques d'emploi» peuvent être décrites comme une relation de travail ne correspondant pas au schéma traditionnel, à savoir un travail à plein temps et de durée indéterminée dans le cadre d'une relation de subordination. Ainsi, sont considérées comme «atypiques», les relations de travail prenant les formes suivantes:

- l'emploi temporaire;
- l'emploi à temps partiel et sur appel;
- la relation d'emploi multipartite;
- la relation de travail déguisée<sup>6</sup>, et le travail économiquement dépendant.

### *Travail freelance*

Pour les besoins de cette étude, le travail freelance est défini comme l'exercice d' «une activité lucrative pour son propre compte, dans les conditions prévues par la législation nationale»<sup>7</sup> et «peut être considéré comme tombant quelque part entre les employés dépendants et les travailleurs indépendants»<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> BIT: *Non-standard employment around the world, Understanding challenges, shaping prospects*, Genève, 2016, p. 10.

<sup>6</sup> Sur l'ambiguïté de la relation d'emploi, voir BIT: *Les formes atypiques d'emploi*, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Département des conditions de travail Genève, 2015 et de l'égalité, BIT (Genève, 2015): «une relation de travail ambiguë peut exister lorsque les droits et obligations respectifs des parties concernées ne sont pas définis clairement, ou lorsque la législation est inadéquate ou lacunaire, y compris en ce qui concerne l'interprétation ou l'application de la loi. Il existe parfois un flou en ce qui concerne les travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants (...) qui fournissent des services en vertu d'un contrat civil ou commercial, mais dont les revenus dépendent d'un très faible nombre de clients – voire un seul – qui, par ailleurs, leur donnent directement les instructions sur l'exécution du travail. Ces travailleurs ne sont généralement pas couverts par la législation du travail ou le régime de sécurité sociale, même si quelques pays ont adopté des dispositions spécifiques pour leur assurer une certaine protection.»

<sup>7</sup> Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 7 juillet 2010 relative à l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la directive 86 du Conseil/613/CEE, article 2 (a).

<sup>8</sup> Ibid.



---

### *Travail indépendant*

Prestation de travail effectuée en vertu d'un contrat de nature commerciale ou civile mais ne relevant pas d'un contrat de travail. Le travail indépendant est en principe un sous-ensemble du travail *freelance* mais peut s'y identifier en totalité pour un secteur donné, lorsque la pratique du contrat de travail à durée indéterminée y est inexistante.

### *Notion de travailleur*

La définition de «travailleur» varie d'un pays à l'autre; néanmoins, le Comité de la liberté syndicale de l'BIT a eu l'occasion de rappeler que la qualité de travailleur ne peut être écartée du seul fait de l'absence d'une relation de travail et qu'en conséquence, les travailleurs indépendants devaient se voir reconnaître le droit de s'organiser collectivement<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Voir BIT: 211<sup>ème</sup> Rapport du Comité de la Liberté Syndicale, Cas No. 1053, paragr. 163; BIT: 241<sup>ème</sup> Rapport, Cas No. 1285, paragr. 213.

---

## 2. Présentation des secteurs et tendances générales

### 2.1 Des secteurs d'une extrême variété

Les secteurs de la culture et des médias sont composés de plusieurs sous-secteurs qui à leur tour englobent une myriade de profils professionnels. Ce pan de l'économie inclut les travailleurs de la culture au sens large du terme: musiciens, acteurs, danseurs, journalistes, scénaristes, techniciens et créateurs d'œuvres audiovisuels et de spectacle vivant, et artistes plasticiens. Chaque sous-secteur est à son tour diversifié. Les médias, par exemple, incluent l'Internet, la télévision, les journaux, les magazines, les livres, les films et la radio ainsi que l'édition, la production et la distribution de contenus audiovisuels. Le spectacle vivant quant à lui inclut les arts de la scène, le théâtre, la danse, le ballet, les concerts de musique et les festivals de musique, l'opéra, la comédie et le cirque. La musique comprend non seulement l'interprétation mais aussi la composition et l'enregistrement.

Enfin dans son acception la plus large, les secteurs de la culture et media incluent également les jeux vidéo, l'édition électronique et les industries de l'imprimerie.

A cette variété d'activités vient se superposer une extrême diversité de statuts professionnels et de relations contractuelles. Les employés des médias ou des orchestres et théâtres publics sont assimilés dans certains pays à des fonctionnaires tandis que l'immense majorité des acteurs et des musiciens ont un statut d'indépendant précaire.

L'autre principale caractéristique des secteurs de la culture et des médias est la nature éminemment informelle et instable du travail culturel dans pratiquement tous les pays, en dehors des médias ou institutions culturelles «d'État» qui représentent parfois une importante proportion des travailleurs. Ceci est particulièrement vérifié en Afrique et en Asie-Pacifique, où il existe une dichotomie très claire entre les employés d'État et les travailleurs du secteur privé ou associatif. Certains pays comme l'Indonésie reconnaissent d'ailleurs dans le Code du travail qu'un contrat de travail peut être «soit écrit soit verbal»<sup>10</sup>. L'existence d'une économie informelle de la culture et des médias peut conduire à une discrimination entre les relations de travail typiques et les autres, conduisant ainsi à une forme d'ineffectivité du droit du travail où l'on constate que:

La coexistence dans les mêmes structures économiques et sociales d'une économie marchande fonctionnant aux normes internationales et d'activités moins compétitives qui accueillent néanmoins la plus grande partie de la population active entretient un pluralisme juridique et sociojuridique qui exclut les plus pauvres de la protection sociale.<sup>11</sup>

Il existe peu de données quantitatives fiables sur le long terme, rendant ainsi difficile toute tentative de mesure précise de l'évolution du secteur en termes d'emploi au cours des dernières décennies. D'autre part, les secteurs de la culture et des médias est soumis à des encadrements normatifs qui varient fortement entre pays (des points de vue juridique, administratif et institutionnel), et il est fortement dépendant de financements publics. Pour cette raison, les données concernant le chiffre d'affaires et l'emploi varient selon les systèmes nationaux.

<sup>10</sup> Act of the Republic of Indonesia concerning Manpower, No. 13, 2003, section 52.

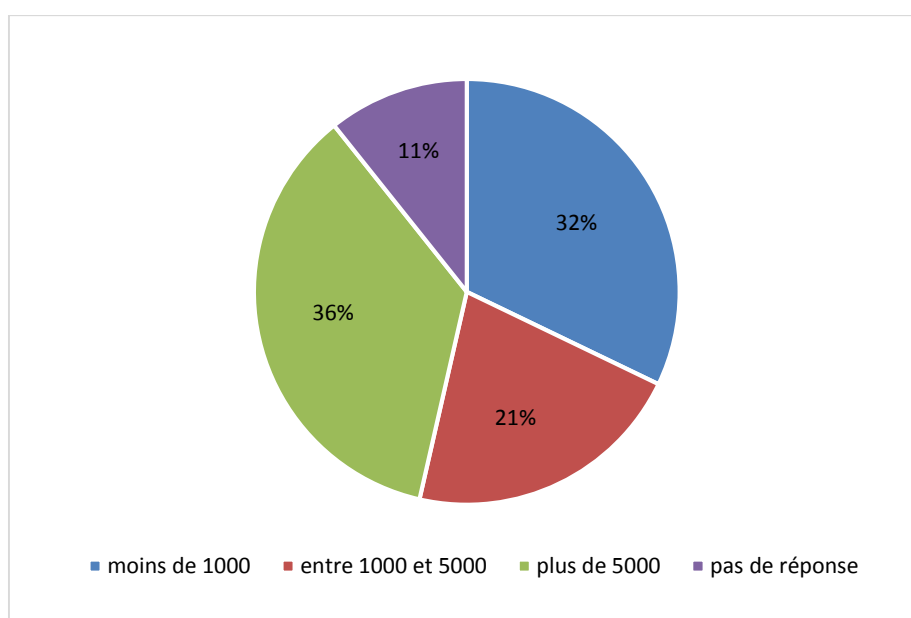
<sup>11</sup> R. F. Meknassi: «L'effectivité du droit du travail et l'aspiration au travail décent dans les pays en développement: une grille d'analyse», Institut International d'Etudes Sociales (Genève, BIT, 2007), p. 14.

---

## 2.2 Un paysage syndical aussi varié que les secteurs eux-mêmes

Afin de réaliser cette étude, ce sont 69 syndicats dans 16 pays qui ont été contactés (voir Annexe 2). Il est intéressant de relever l'extrême diversité des syndicats en termes quantitatifs: le nombre de membres varie de 120 à 40 000 et la représentativité des travailleurs du sous-secteur concerné va de moins de un pour cent à près de 100 pour cent. En outre, certains syndicats ne représentent que les travailleurs des institutions culturelles ou des médias publics tandis que d'autres représentent au contraire uniquement les travailleurs du secteur privé. L'action syndicale dépend aussi de la structure politique du pays. Par exemple au Brésil, pays fédéral, les organisations syndicales sont calquées sur les entités politiques et administratives. Pour les seuls journalistes il existe 31 syndicats (régionaux ou locaux) regroupés au sein d'une fédération (FENAJ) qui chapote leurs activités. Il existe une loi fédérale sur les conditions de travail générales des journalistes, mais les conventions collectives sont négociées et appliquées État par État.

**Graphique 1. Pourcentage de syndicats ayant répondu, par taille**



Enfin, il existe une multitude d'autres organisations syndicales qui ne sont affiliées ni aux centres nationaux ni aux fédérations sectorielles internationales, et qui échappent par conséquent à toute possibilité d'étude.

## 2.3 Des secteurs en constante mutation

Les secteurs de la culture et des médias déterminent les tendances mais ils sont aussi soumis de façon extrêmement forte aux fluctuations économiques puisqu'ils dépendent à la fois de financements privés (publicité, abonnements, mécénat) et publics (subventions, redevances, soutien public au niveau national ou local).

De même ils accompagnent, voire même anticipent, les mutations sociétales tout en suivant des changements technologiques tels que la révolution du «tout numérique» qui s'est opérée depuis le début des années 2000. Les développements technologiques, les changements de réglementation et l'émergence de nouveaux modèles commerciaux représentent certes de nouvelles opportunités, mais ils posent aussi de nouveaux défis pour les secteurs de la culture et des médias.

---

A l'échelle mondiale, on peut observer deux tendances opposées. D'une part, il y a eu un ralentissement voire un déclin des emplois suite à des mesures d'austérité dans le financement public des institutions culturelles et de la production affectant les médias publics et le domaine de la culture. D'autre part, de vastes plans de restructuration ont été induits par la numérisation de la production, de la distribution et de la consommation affectant les méthodes de travail du secteur. Ainsi, au Canada, le marché du travail dans les secteurs de la culture et de l'information est en baisse, registrant entre novembre 2016 et 2017 une perte nette de 9 000 emplois, soit -1,2 pour cent de l'ensemble du secteur.<sup>12</sup>

D'autre part, les économies de pays émergents en Asie-Pacifique et en Afrique, de même que la reprise de l'économie de certains pays d'Amérique du sud, ont permis de faire progresser le nombre d'emplois ces dernières années, notamment dans le secteur de la production audiovisuelle. Au Brésil, une étude de l'agence nationale du cinéma ANCINE a montré que le nombre d'emplois générés par les sociétés de production et post-production audiovisuelles a plus que doublé entre 2007 et 2015, passant de 5 358 à 11 252.<sup>13</sup>

Une étude portant sur la situation mondiale représente par conséquent un important défi si l'on souhaite rendre compte de tous les changements en cours.

Dans ce secteur de l'économie, le travail, la pérennité du travail et un éventuel succès professionnel dépendent non seulement des compétences mais aussi du talent, de la créativité, de la qualification et de la spécialisation. Comme dans d'autres secteurs, dans la culture et les médias «les formes de travail considérées comme 'atypiques' deviennent en fait 'typiques' et 'la norme' est devenue l'exception»<sup>14</sup>. Par ailleurs, plus que dans tout autre secteur, une part importante des travailleurs se portent plus ou moins spontanément vers le statut d'entrepreneur indépendant pour des raisons de flexibilité et d'autonomie dans la conduite de leur activité créative. Une autre part, cependant, se voit «imposer» le statut d'indépendant par l'employeur. D'autres encore, bien qu'indépendants, restent économiquement dépendants d'un seul employeur.

Si en Europe de l'Ouest les travailleurs des médias bénéficient d'un minimum de représentation syndicale et bien souvent de la protection des conventions collectives, la majorité des travailleurs du secteur en Afrique, en Asie et en Amérique latine vit dans des conditions très précaires. Les travailleurs ne jouissent généralement pas de la sécurité de l'emploi et, du fait de leur statut d'«indépendants», ils sont souvent exclus des régimes de sécurité sociale. Tout l'intérêt de cette étude est justement d'identifier les exemples et cas pratiques.

## 2.4 L'importance des stagiaires et des bénévoles

La nature souvent informelle des secteurs de la culture et des médias est propice au développement des stages et de diverses formes de travail non rémunéré, notamment sous forme de volontariat des jeunes. Il est cependant important d'établir ici une distinction entre les situations consenties par les travailleurs et des relations de travail informel imposées aux travailleurs. Ceci est particulièrement vrai dans les pays où l'économie informelle représente une large part de l'activité générale, comme c'est le cas dans certains pays africains concernés par cette étude. La question de l'économie informelle où des professionnels sont forcés de travailler

---

<sup>12</sup> Statistique Canada: [Enquête sur la population active, novembre 2017](#), in *Le Quotidien*, 1 déc. 2017, tableau 2, p. 9.

<sup>13</sup> Agência Nacional do Cinema (ANCINE): «[ANCINE divulga estudo sobre o perfil do emprego no setor audiovisual](#)», 26 juin 2017.

<sup>14</sup> BIT: *Vers le centenaire de l'OIT: Réalités, renouveau et engagement tripartite*, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail, 102<sup>ème</sup> session, Genève, 2013, paragr. 71.

---

sans contrat est donc à traiter séparément par rapport aux bénévoles qui s'inscrivent dans un cadre réglementé.

Si l'on s'en tient aux situations où les travailleurs consentent à être bénévoles ou stagiaires, il existe en effet une véritable pratique du volontariat dans le secteur de la culture dans certains pays.

La question des stages, notamment des stages non rémunérés, est très importante. Si cela peut être une opportunité pour les jeunes d'entrer sur le marché du travail, cela peut aussi aboutir à des situations d'emploi non rémunérées ou mal rémunérées qui peuvent être prolongées dans temps. Dans le domaine des médias, par exemple, des pratiques abusives ont été dénoncées par les syndicats au Canada auprès du Ministère du travail de l'Ontario, qui a modifié la loi provinciale sur les normes d'emploi (Employment Standards Act) pour réglementer ces pratiques<sup>15</sup>. Au Canada, il existe près d'un million de volontaires<sup>16</sup>, représentant plus de 50 000 postes à équivalent temps plein sur une année, correspondant à près de deux milliards de dollars canadiens de masse salariale sur la base du salaire horaire moyen. Une association de défense des droits des stagiaires a identifié des pratiques abusives dans le secteur des médias.<sup>17</sup>

En Nouvelle-Zélande également, le volontariat représente une part importante du secteur de la culture avec plus de 6 000 institutions ou entreprises pour les accueillir<sup>18</sup>. En Afrique du Sud, ce sont 3 562 000 heures qui ont été dédiées en 2014 au volontariat dans les secteurs de la culture et du divertissement<sup>19</sup>. Au Brésil, les secteurs de la culture et de l'éducation représentent 21 pour cent du total des volontaires<sup>20</sup>, sans pour autant que le nombre précis des personnes concernées ne soit disponible.

Les données sur le volontariat et les stages sont difficiles à obtenir dans de nombreux pays, mais les questions soulevées pour les travailleurs et les syndicats sont similaires:

- Les volontaires et stagiaires participent grandement à la dynamique de ce secteur qui repose sur des compétences précises, des structures informelles et des horaires de travail irréguliers.
- Il existe un risque de concurrence entre travailleurs d'une part et volontaires et stagiaires d'autre part. Ces derniers peuvent, dans certains cas, être considérés comme occupants un emploi déguisé, créant ainsi une situation de «dumping social».
- Souvent, les conditions de travail des stagiaires ne sont pas réglementées, en ce qui concerne la rémunération, la durée du temps de travail, la couverture sociale, et sont dénoncées à la fois par les syndicats ou par des associations spécifiques.

<sup>15</sup> D. S. Fuechtmann: «[What impact will proposal to eliminate unpaid internships in federal industries have on media workers?](#)», in *J Source*, 4 mai 2017; T. Baluja: «[Updated: Ontario Labour Ministry cracks down on unpaid internships at Toronto Life, The Walrus](#)», in *J Source*, mars 2014.

<sup>16</sup> K. Hill: *Volunteers and donors in arts and culture organizations in Canada in 2013* (Ontario, Hill Strategies, 2016).

<sup>17</sup> Canadian Intern Association: «[Wall of Shame: The Hill Times](#)», 19 avril 2016.

<sup>18</sup> Statistics New Zealand: *The contribution of non-profit institutions in New Zealand*, New Zealand Government, 2016.

<sup>19</sup> Statistics South Africa: *Volunteer Activities Survey 2014*, 10 sept. 2015.

<sup>20</sup> OECD: *How's life in Brazil?* (Paris, OECD, Better Life Initiative, 2017).

---

### 3. Tendances contextuelles

La culture et les médias sont en quelque sorte «précurseurs» des mutations technologiques et des changements dans l'organisation du travail. Sur ce second point, le recours à des formes d'emploi «atypiques» peut être considéré comme un outil de flexibilité du marché du travail. Toutefois, les travailleurs concernés sont souvent de faux indépendants, ou des travailleurs économiquement dépendants qui ne bénéficient pas des mêmes droits ni de la même protection sociale que les salariés.

#### 3.1 Numérisation et impact sur le travail

Les secteurs des médias et de la culture sont soumis à de profonds changements liés au passage au tout-numérique dans certains sous-secteurs comme les médias, l'audiovisuel et dans une grande partie de l'industrie musicale. La numérisation a un impact sur toute une série d'aspects: la régulation, les sources de financement et les modèles économiques (*business models*), le marché du travail en termes de nombre d'emplois et les modes de travail. Le métier de journaliste d'information pour la télévision, par exemple, n'a plus grand-chose à voir avec les équipes des années quatre-vingt constituées d'un journaliste, d'un preneur de son, d'un caméraman puis d'un monteur en régie. Il n'est pas rare à présent qu'une seule et même personne s'occupe de l'ensemble du travail rédactionnel et technique avec, en plus, des tâches de rédaction de texte pour une version «web» et un suivi du reportage sur les médias sociaux.

La révolution numérique a affecté de la même façon la production de fictions et de musique avec la numérisation des moyens de production, de diffusion et de consommation des œuvres musicales et audiovisuelles. La numérisation n'affecte pas seulement les modes de travail mais aussi l'ensemble de l'écosystème culturel, notamment celui de la propriété intellectuelle en ligne. Alors que les services de l'offre à la demande, en particulier le streaming musical et audiovisuel, se développent à un rythme soutenu, les artistes interprètes ne sont toujours pas équitablement rémunérés lorsque leurs interprétations sont exploitées en ligne. La Fédération Internationale des Musiciens et la Fédération Internationale des Acteurs sont ainsi engagées dans la campagne Fair Internet for Performers,<sup>21</sup> qui demande l'ajout dans les législations d'une disposition garantissant aux artistes interprètes le paiement d'une rémunération équitable chaque fois que leurs interprétations sont utilisées en ligne. Cette campagne est en cours dans l'Union européenne et en Asie<sup>22</sup>.

Il demeure néanmoins quelques «paradoxes numériques» dans les secteurs, notamment pour les livres et la musique. En 2015, 80 pour cent des livres vendus dans le monde l'étaient en version papier, y compris dans les pays développés où les liseuses électroniques peinent à trouver un large public; d'autre part, la musique repose en grande partie sur les concerts et les événements en direct, ce que traduisent les revenus générés par ces activités. En Europe, par exemple, la vente

<sup>21</sup> La campagne [Fair Internet for Performers](#) est dirigée par quatre organisations internationales représentant plus d'un demi-million d'artistes en Europe - AEPO-ARTIS, EuroFIA, FIM et IAO. Elle a le but de «créer un secteur culturel et créatif durable où les artistes obtiennent une part équitable des revenus en ligne, grâce à un droit de rémunération inaliénable pour les utilisations numériques de leur travail, collectées auprès des utilisateurs qui rendent les représentations disponibles sur demande et soumises à une gestion collective obligatoire».

<sup>22</sup> FIM: «[La campagne Fair Internet s'étend à l'Asie](#)», 19 février 2016.

---

de billets de concerts rapporte 16 milliards d'euros contre 6 milliards pour la vente de musique enregistrée.<sup>23</sup>

Le numérique n'affecte pas seulement le mode de travail sur le lieu traditionnel du travail, mais influence les lieux où les gens travaillent. Le «télétravail» a connu un développement spectaculaire, même s'il faut le distinguer du «travail à domicile» car le concept de télétravail s'applique principalement aux employés et surtout parce que le télétravail n'est pas nécessairement effectué de la maison, au contraire du travail à domicile. Au Canada, une étude de 2008 montre que 36 pour cent du personnel des domaines «information, culture et loisirs» travaille à domicile.<sup>24</sup> Le télétravail ou le travail à domicile offre certes un certain niveau de flexibilité et d'autonomie, mais il peut également induire un risque d'intensification du travail, de stress et d'estompement de la frontière entre vie privée et vie professionnelle. Cela est notamment le cas de journalistes ou d'autres travailleurs des médias, qui restent connectés aux réseaux sociaux et fils d'actualité en continu, y compris chez eux.

Enfin, le stade ultime de la révolution numérique est le remplacement des humains par des ordinateurs ou la production de contenus «créatifs» par des machines. Ce phénomène n'affecte pas encore les chanteurs, mais les musiciens instrumentistes y sont confrontés depuis longtemps. Les journalistes et certains techniciens de radio et télévision sont également concernés. En journalisme, par exemple, le contenu généré par les robots existe déjà dans des secteurs comme le sport (pour les résultats) et la finance (pour l'évolution des cours des bourses à travers le monde). En sport, des robots sont actuellement capables de créer une courte vidéo à partir de photos et d'un texte de trois paragraphes, lui-même créé par un robot. Par ailleurs, l'échantillonnage de la voix d'un acteur, voire même la numérisation de son apparence, de ses mouvements et gestes, peuvent désormais engendrer des clones virtuels permettant des interprétations nouvelles, totalement déconnectées de la prestation artistique et des changements affectant le physique de l'acteur.

D'autres innovations sont à attendre dans les années à venir, par exemple l'Internet des objets et la reconnaissance des images, qui obligera à repenser la représentation, les interactions conversationnelles, qui permettront au public de poser des questions à un robot sur le contenu d'une émission, d'un film ou d'un article; la «réalité mixte», qui combine le journalisme ou une œuvre de fiction dans un environnement immersif. Ces innovations ne seront pas seulement technologiques mais aussi professionnelles puisqu'elles devront être conçues, programmées et, *a priori*, contrôlées par des humains.

### **3.2 Formes atypiques d'emploi: freelance, indépendants, auto-entrepreneurs**

Si les secteurs de la culture et des médias ont toujours comporté une large part de précarité en raison de la nature limitée dans les temps des missions ou tâches à accomplir, la numérisation et de nouvelles façons d'entreprendre ont accentué la précarité depuis les années 90. De plus en plus, les travailleurs freelances ou «indépendants» acquièrent cette qualification, Ainsi aux yeux des critiques, au lieu d'être des *freelance* travaillant librement pour le compte d'employeurs ou co-contractants multiples, ces personnes peuvent devenir des *forcedlance* (contraints de travailler en tant qu'indépendants mais ne travaillant en réalité qu'avec un seul employeur) ou des *fakelance* (travaillant sur les mêmes tâches et dans les mêmes conditions que les salariés à plein temps).

<sup>23</sup> UNESCO: *Cultural Times: The first global map of cultural and creative industries* (UNESCO, Paris, 2015).

<sup>24</sup> Statistique Canada: [Graphique 2: La propension du personnel professionnel à effectuer du travail à domicile variait selon le secteur d'activité, 2008, 7 déc. 2010.](#)

---

Cette forme atypique d'emploi est caractérisée par une relation de travail qui déguise un emploi économiquement dépendant pour des raisons de fiscalité, pour éviter les coûts de protection sociale ou pour contourner la législation du travail. Ces personnes travaillent officiellement en tant qu'indépendants mais, en réalité, dans des conditions similaires à celles d'un emploi salarié en ce qui concerne notamment le choix du lieu de travail et des tâches à accomplir.

En 2015, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a également classifié les «nouvelles formes de travail» parmi lesquelles se trouvent:

- le travail à temps partagé, où un travailleur est engagé conjointement par un groupe d'employeurs afin de répondre aux besoins de plusieurs entreprises en matière de ressources humaines, ce qui se traduit par un emploi permanent à plein temps pour le travailleur;
- le partage de poste, où un employeur engage deux ou plusieurs travailleurs afin que ceux-ci se partagent les tâches liées à un poste spécifique, combinant ainsi deux ou plusieurs emplois à temps partiel dans un poste à temps plein;
- l'encadrement intérimaire, dans le cadre duquel des experts hautement qualifiés sont engagés provisoirement pour la réalisation d'un projet spécifique ou la résolution d'un problème concret, incorporant ainsi des compétences d'encadrement externes dans l'organisation du travail;
- le travail occasionnel, où un employeur n'est pas contraint de fournir régulièrement du travail au salarié, mais dispose de la marge de flexibilité lui permettant de le faire venir sur demande;
- le travail mobile basé sur ICT, dans le cadre duquel les travailleurs peuvent travailler en tout lieu et à tout moment, avec l'aide des technologies modernes;
- le travail basé sur des chèques, où la relation de travail est basée sur la rémunération de services au moyen d'un chèque acheté auprès d'un organisme agréé, qui couvre à la fois le salaire et les cotisations de sécurité sociale;
- le travail réparti entre plusieurs activités, où un indépendant travaille pour un grand nombre de clients, effectuant des tâches limitées pour chacun d'entre eux;
- le travail coopératif, où une plate-forme en ligne met en relation des employeurs et des travailleurs, souvent dans le cadre de tâches de grande envergure divisées et réparties entre plusieurs travailleurs organisés en «Cloud virtuel»;
- le travail collaboratif, où des indépendants ou des micro-entreprises coopèrent d'une certaine façon afin de pallier des limitations de taille et l'isolement professionnel.<sup>25</sup>

La tendance générale, constante et présente dans les pays couverts par cette étude, quel que soit le continent, le niveau de développement ou le type de relation d'emploi, est une augmentation du nombre de freelance et de faux indépendants. Cette situation se caractérise par un faible revenu, une grande insécurité professionnelle, une protection sociale insuffisante ou inexistante et peu ou pas d'accès à des avantages habituellement réservés aux salariés. Le niveau élevé de flexibilité peut bénéficier à certains travailleurs, mais est trop important pour la majorité des personnes concernées qui préféreraient davantage de continuité et stabilité.

Voici quelques exemples issus des réponses reçues aux questionnaires:

- En Afrique du Sud: selon un des syndicats ayant participé à l'étude, depuis les années quatre-vingt-dix, tous les acteurs sont engagés dans le secteur audiovisuel

---

<sup>25</sup> Eurofound: *New forms of employment* (Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015).



---

en tant qu'indépendants; «les emplois permanents sont en fort déclin dans le secteur des médias» tandis que «les nouvelles techniques de production audiovisuelle nécessitent moins de travail humain».

- En Côte d'Ivoire, même si des journalistes sont employés à plein temps, les réponses des syndicats suggèrent que «il existe un boom du nombre de freelance en raison de la fermeture ou des difficultés économiques de plusieurs entreprises de médias». Dans le secteur de la musique, le marché de l'emploi est en pleine croissance depuis les années quatre-vingt-dix mais «la majeure partie des contrats sont verbaux».
- Au Kenya, «le nombre d'employés à plein-temps diminue» selon le syndicat des travailleurs de la communication COWU(K) et même si le nombre de musiciens «augmente de façon exponentielle», selon le syndicat de musiciens KeMU, «ils ne sont pas salariés».
- Dans la République Démocratique du Congo, «Il y a plus de freelance et d'indépendants que d'employés», selon le Syndicat Union nationale de la presse du Congo (UNPC).
- En Malaisie, le syndicat des travailleurs de médias rapporte que «ces dix dernières années, les employeurs recrutent de plus en plus de travailleurs contractuels dans des conditions que chaque partie peut résilier en 24 heures».
- Au Japon, le système de relations d'emploi fonctionne comme suit pour les acteurs: le travail pour les compagnies de théâtre indépendantes (gekidan) n'ont aucun contrat de travail, les artistes sont payés à la performance; le travail avec un «agent» exclusif (jimusho) n'ont aucun contrat de travail, mais les artistes reçoivent une rémunération fixe mensuelle. Les jimusho se réservent le droit de percevoir et de garder tout autre revenu issu du travail des acteurs ; dans le cas de travail avec une société de production (geinou), les acteurs ont un contrat de travail à durée déterminée avec salaire fixe; dans le cas de travail en tant qu'indépendant, le contrat de travail est à durée déterminée en fonction du projet artistique. Il n'existe ainsi pas d'acteurs ayant une relation d'emploi pérenne, tous sont des travailleurs dépendants ou des freelances.
- En Nouvelle-Zélande, d'après les syndicats «Il y a quinze ans, certains acteurs pouvaient encore avoir un statut d'employé dans des compagnies de théâtre. A présent tous les artistes sont engagés en tant qu'indépendants» selon le syndicat Equity.
- Dans la République argentine, «le travail indépendant a connu une croissance exponentielle au cours de la dernière décennie», rapporte le syndicat de travailleurs de la culture et des médias SICA APMA.
- Au Pérou, le nombre d'emplois fixes à plein temps a décliné de façon inversement proportionnelle au nombre d'emplois intermittents ou freelance, selon les syndicats.
- En Colombie, le syndicat des travailleurs des médias SINPRISA rapporte «une nette augmentation de l'externalisation du travail avec environ 30 pour cent des travailleurs embauchés par des agences d'intérim, une diminution des travailleurs permanents et une augmentation des contrats de services». Une récente étude de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) montre que la Colombie<sup>26</sup> arrive largement en tête des pays où les travailleurs sont

<sup>26</sup> OECD: [Self-employment rate \(indicator\)](#), 2018.

---

«indépendants», avec un taux de plus de 51 pour cent de la population active, tous secteurs de l'économie confondus.

Il est à noter qu'aucun syndicat ou pays ne dispose de données statistiques fiables et précises au sujet des freelance sur l'ensemble du secteur. «La question des données ou des sources de données est anecdotique, puisque les données n'existent pas», a ainsi fait remarquer le syndicat néo-zélandais Equity dans sa réponse au questionnaire. Le Syndicat des musiciens de la République argentine déplore également qu'il «n'y [ait] pas de statistiques officielles ou de sources privées sur le niveau d'emploi. Nous devons nous fier à nos propres données».

La troisième partie de cette étude apportera des éclaircissements sur le cadre juridique pour les freelance dans les pays concernés, mais les chiffres disponibles dans le secteur du journalisme dans des pays où il existe quelques données précises sont éloquentes: en Allemagne le nombre de journalistes freelance adhérant à un syndicat s'élève à 26 000 pour environ 43 000, salariés.<sup>27</sup> Au Royaume-Uni, le nombre de journalistes freelance est passé de 18 000 en 2015 à 34 000 en 2016<sup>28</sup>. Cette situation montre bien que «l'atypique» est devenu «typique».<sup>29</sup>

A cela s'ajoute le fait que même les personnes qui travaillent en tant que salariés le font souvent sans contrat écrit. La pluralité des statuts (emploi régulier, fonctionnaire ou assimilé, freelance, auto-entrepreneur, auteur ou artiste payé au cachet) correspond à un secteur où une grande part des actifs ne peut pas vivre de son activité. Par exemple, un tiers des journalistes freelance britanniques sont éligibles aux prestations sociales<sup>30</sup> et un tiers sont contraints d'exercer une seconde activité pour améliorer leurs revenus.

### 3.3 Des amateurs aux «citoyens créateurs»: la montée en puissance des non-professionnels

Le caractère atypique des relations de travail dans les secteurs de la culture et des médias s'accompagne d'une contribution importante d'amateurs ou de citoyens qui s'engagent dans la création, au point d'avoir forgé dans les années 2 000 des expressions comme le «journalisme citoyen», décrié par les professionnels et requalifié en «contenu généré par les utilisateurs». Ce dernier pose la question du professionnalisme et de la qualité, mais il a aussi modifié l'économie des médias. Dès que les technologies l'ont permis (à partir de 2008 en Europe, en Amérique du Nord et dans les pays les plus développés), certains médias traditionnels ont exploité le recours à des non professionnels pour diversifier les sources, varier l'offre de contenu, mais aussi pour réaliser des économies sur les rémunérations. D'autre part, de nombreux médias «citoyens» ont vu le jour comme au Canada avec *MyNews*, en Indonésie avec *Bale Bengbong* ou au Brésil avec *Midia Ninja*.

Le recours à des non professionnels peut aussi être motivé par des raisons de pluralisme: le *Bondy Blog* français avait été mis en place en 2005 en banlieue parisienne pour pallier le manque d'informations pendant les «émeutes» de certains quartiers. C'est également dans cet esprit qu'a été créé le site *Zinester* au Kenya, dans les quartiers défavorisés de Nairobi, par exemple. Ces exemples sont cités à titre de premières expériences mais le recours au contenu non-journalistique dans les médias classiques s'est depuis largement banalisé, voire est devenu la norme.

<sup>27</sup> U. Kaiser: „Arbeitsmarkt und Berufschancen“, in *Deutscher Journalisten-Verband*.

<sup>28</sup> D. Ponsford: «[One in three freelance journalists in the UK are on state benefits](#)», in *Press Gazette*, 15 Feb. 2017.

<sup>29</sup> BIT: *Vers le centenaire de l'OIT : Réalités, renouveau et engagement tripartite*.

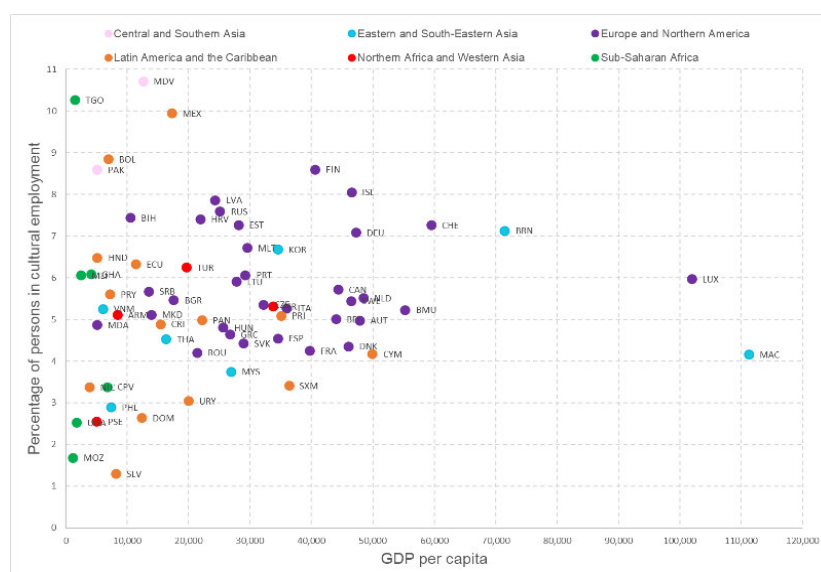
<sup>30</sup> D. Ponsford: «[One in three freelance journalists in the UK are on state benefits](#)».

Dans le secteur du spectacle vivant, le recours aux amateurs est également en augmentation, cette fois non pas en raison de l'évolution technologique mais dans le but de rendre plus flexible la relation de travail (même si le fait d'être amateur n'exclut pas une relation contractuelle) et y inclus les charges sociales, et toute rémunération.

### 3.4 L'économie de la culture: valeur de marché et masse salariale

Il est impossible d'estimer précisément le nombre de personnes employées dans ce secteur pour l'ensemble des pays couverts par la présente étude – mais si l'on effectue une projection de la situation dans l'Union européenne, l'emploi dans les médias et la culture représenterait plus de 1 pour cent de la main d'œuvre<sup>31</sup> au niveau mondial. Au Maroc, par exemple, un rapport du Conseil économique, social et environnemental estime que le seul sous-secteur de l'édition et de la presse représentait 1,8 pour cent des emplois selon une étude menée en 2016<sup>32</sup>. Selon ce même rapport, les «industries créatives» représentaient 5,2 pour cent du PIB en Afrique et environ 5,3 pour cent du total des emplois. Le secteur a bien résisté à la crise financière de 2008, y compris en terme de nombre d'emplois. Dans le cas de l'Afrique du Sud, une étude de 2014 évalue à exactement 2,93 pour cent la proportion des actifs travaillent dans le domaine de la culture, soit environ 444 000 personnes, ce qui représente plus que le secteur minier, pourtant emblématique du pays. Les dernières données de l'UNESCO de 2017 estiment que la part des emplois culturels s'échelonne de 1 pour cent à 11 pour cent selon les pays (voir Figure 2).<sup>33</sup>

**Figure 2. Pourcentage des personnes dans l'emploi de la culture par produit intérieur brut et par habitant, en 2015 ou dernière année disponible**



Source: Institut de statistique de l'UNESCO

<sup>31</sup> BIT: *Les relations d'emploi dans les industries des médias et de la culture*, Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture, Département du BIT sur les Politiques Sectorielles (Genève, 2014).

<sup>32</sup> Economic, Social and Environmental Council of Morocco: *L'économie de la culture*, Opinion No. 25, (Rabat, 2016).

<sup>33</sup> UNESCO: *Prekarious situation for women working in the field of culture* (Paris, UNESCO Institute for Statistics, Fact Sheet No. 47, 2017).

Les secteurs culturel et créatif représentent une part importante de l'économie mondiale. Selon une étude effectuée en 2015 par le Cabinet EY et reprise par l'UNESCO, les revenus annuels qu'ils génèrent sont évalués à 2 250 milliards de dollars US, soit 3 pour cent du PIB mondial, pour près de 30 millions d'emplois recensés (voir tableau 2).<sup>34</sup> Sur la base de cette estimation, le nombre d'emplois dépasserait celui de l'industrie automobile en Europe, au Japon et aux États-Unis (25 millions). Cette même étude avait également estimé le marché de l'économie informelle dans le domaine de la culture dans les pays émergents à trois milliards de dollars É.U. en 2013 en employant environ 1,2 millions de personnes de façon informelle. Il est à noter que plusieurs pays couverts par cette étude en Amérique du Sud se trouvent dans le top 5 des exportateurs mondiaux d'émissions de télévision, y compris le Brésil, la République argentine et la Colombie. La production audiovisuelle y est une industrie centrale avec notamment plus de 400 longs-métrages produits par an, auxquels s'ajoutent les séries télévisuelles (*telenovelas*) exportées à travers le monde.

**Tableau 2. Secteurs culturels et créatifs par revenu généré (en dollars E.-U. et en milliards) et par profession**

CCI sectors	Revenues (2013, US\$b)	Employment (2013, number of jobs)
Television	477	3,527,000
Visual arts	391	6,732 000
Newspapers and magazines	354	2,865,000
Advertising	285	1,953,000
Architecture	222	1,668,000
Books	143	3,670,000
Performing arts	127	3,538,000
Gaming	99	605,000
Movies	77	2,484,000
Music	65	3,979,000
Radio	46	502,000
Total (before removing double counting)	2,285*	31,524,000*
<b>Total (minus double-counting)</b>	<b>2,253</b>	<b>29,507,000</b>

Source: *Cultural times: the first global map of cultural and creative industries*, EY, 2015

\* Rounded figure

### 3.5 La dimension de genre: stéréotypes, inégalité salariale et harcèlement

Comme le notait le Document d'orientation *Les relations d'emploi dans les industries des médias et de la culture* du BIT:

Les femmes jouent un rôle important dans le secteur des médias et de la culture, bien qu'elles soient toujours en butte à la discrimination et à une rémunération inférieure. Certains métiers de l'audiovisuel demeurent, dans une large mesure, réservés aux hommes; d'autres en revanche (comme ceux qui sont liés au maquillage, aux costumes et à la coiffure) sont à dominante féminine. Les femmes se trouvent

<sup>34</sup> UNESCO: *Cultural Times: The first global map of cultural and creative industries*.

---

souvent dans des relations d'emploi «hors norme», tandis que les hommes sont représentés de manière disproportionnée dans les relations d'emploi classiques.<sup>35</sup>

Le secteur connaît ainsi une répartition stéréotypée des rôles et une majorité des emplois à temps partiel ou «atypiques» occupés par des femmes. Les comédiennes, notamment dans le secteur audiovisuel, sont également confrontées à une forte raréfaction des offres d'emploi à partir d'un certain âge. La situation précaire des femmes dans le secteur de la culture vient d'être confirmée par un rapport récent de l'UNESCO.<sup>36</sup>

Les détails de cette question dans les pays couverts par l'étude sont abordés au point 4.4.

### 3.6 Les jeunes: à la fois indispensables et vulnérables

Les jeunes sont attirés par les secteurs de la culture et des médias et constituent une part importante de l'emploi, mais les jeunes fraîchement diplômés doivent aussi faire face à des difficultés récurrentes, du fait notamment de l'accumulation des stages ou expériences non rémunérées. Bien que les expériences de stage soient importantes pour permettre aux jeunes d'acquérir l'expérience nécessaire, leurs abus peuvent entraîner des formes précaires de travail, une concurrence déloyale et une pression à la baisse sur les salaires des employés.

De nombreux syndicats déplorent également le déséquilibre structurel entre, d'une part, le nombre de centres d'enseignement et de diplômés arrivant chaque année sur le marché du travail et, d'autre part, le nombre de postes disponibles. Par exemple le Syndicat des musiciens au Japon, dans sa contribution à la présente étude, déclare que: «Il existe au moins dix centres d'enseignement supérieur de musique dans la seule région de Tokyo. Chaque année, ce sont des milliers de jeunes diplômés qui arrivent sur le marché du travail de la musique alors que celui-ci est limité. Cette saturation crée des abus dans les relations d'emploi, une pression à la baisse sur les salaires et des difficultés pour le syndicat à remplir son rôle protecteur».

### 3.7 Évolution des politiques culturelles

Les politiques culturelles nationales ou internationales suivent un certain nombre de priorités telles que l'adaptation à l'environnement numérique, l'échange de productions culturelles et la mobilité des créateurs, la culture en tant qu'instrument de développement économique et social, la liberté artistique et la liberté d'expression, et enfin l'égalité des chances avec un accent particulier sur l'égalité homme-femme.

La mise en œuvre de ces politiques est bien entendu liée à des choix idéologiques et financiers selon les pays: soutien public à la création et libre accès à la culture ou au contraire augmentation de la privatisation et de la mise en concurrence; cadre légal et économique pour les médias publics; engagement de la société civile dans la définition des politiques; protection de la liberté artistique et des droits des professionnels.

Parmi les pays couverts par l'étude, la République de Corée représente certainement un cas d'école de l'impact direct que peut avoir un changement de politique culturelle: à partir des années 1990, l'industrie culturelle a été considérée comme une source de richesse pour le pays. Les secteurs des technologies de l'information, de la culture et de l'industrie du jeu ont été développés de façon volontariste pour en faire un marché en croissance non seulement au niveau local, mais aussi à l'échelle internationale. Au cours de la première décennie du 21<sup>ème</sup> siècle, la politique culturelle a continué à mettre fortement l'accent sur le potentiel commercial de ce

<sup>35</sup> BIT: *Les relations d'emploi dans les industries des médias et de la culture*.

<sup>36</sup> UNESCO: *Precarious situation for women working in the field of culture*.

---

secteur. Bien qu'il y ait eu des débats sur cette évolution, une part notable du soutien public a été allouée à la promotion de l'industrie culturelle. Le domaine des contenus numériques a été intégré à celui de l'industrie, laissant ainsi plus de liberté budgétaire au ministère de la Culture. Dans le même temps, un Conseil des Arts de Corée (ARKO) a été créé en 2005 en tant qu'organe de décision en contact avec la société civile et de gestion des subventions artistiques. Ce système dual consiste donc en un organisme gouvernemental fort (le Ministère) et un organisme public non gouvernemental (le Conseil) qui coexistent pour soutenir les arts et la culture.

Si la Corée a développé plusieurs pans de l'industrie culturelle (production cinématographique, musique et jeux), le Maroc a de son côté porté ses efforts sur le cinéma en devenant depuis une dizaine d'années une véritable plaque tournante cinématographique pour la production régionale et internationale. Il s'agit là également d'un choix politique mis en place par le biais de structures publiques telles que le Centre cinématographique marocain et l'Institut supérieur des métiers de l'audiovisuel et du cinéma.

L'Afrique du Sud a également cherché à attirer les productions cinématographiques par le biais d'incitations fiscales telles que le «Foreign Film and Television Production and Post-Production Incentive» et à encourager la production locale avec la création de mesures fiscales incitatives, en particulier à destination de créateurs Noirs avec le «South African Emerging Black Filmmakers Incentive».<sup>37</sup> Si ces mesures n'ont pas forcément créé plus d'emplois pour les acteurs, elles ont en tout cas permis de consolider une industrie de services culturels.

---

<sup>37</sup> Department of Trade and Industry, Republic of South Africa: «[Financial assistance \(incentives\)](#)».

---

## 4. Tendances en matière de politiques d'emploi

Les tendances des politiques de l'emploi ci-dessous sont déclinées suivant quatre thématiques. Il est apparu au cours de l'étude que la répartition régionale (continentale) ne présentait pas de traits homogènes et que les situations nationales suivaient en fait des logiques à caractère historique, notamment en fonction du passé colonial ou des relations de certains pays avec les traditions du Commonwealth.

### 4.1 Lois sur les relations de travail et freelance/ indépendants

Les réponses au questionnaire, de même que les recherches, ont montré qu'il existait très peu de législations spécifiques au freelance du secteur. Il existe certes des lois sur la concurrence qui s'appliquent à toutes les entreprises, y compris les auto-entrepreneurs et les indépendants, mais il s'agit de législations non spécifiques au secteur.

Cependant, certains pays ont légiféré sur le statut des professions artistiques, notamment dans le sens préconisé par la Recommandation de l'UNESCO de 1980 relative à la condition de l'artiste<sup>38</sup> qui invite notamment les États à «s'efforcer, dans leurs environnements culturels respectifs, d'offrir aux artistes salariés ou indépendants la même protection sociale que celle qui est habituellement accordée aux autres catégories de travailleurs salariés ou indépendants».

De fait, aucun pays ne dispose d'une législation concernant spécifiquement les freelances du secteur, mais certains disposent de législations spécifiques sur le statut professionnel des travailleurs ou d'une catégorie de travailleurs et qui tiennent compte de certains aspects contractuels.

Le Canada est le premier pays couvert par cette étude à avoir adopté une loi sur le statut de l'artiste dans l'esprit de la recommandation de l'UNESCO, en 1992,<sup>39</sup> dont l'objet est explicitement de définir «un régime de relations de travail entre producteurs et artistes» (Art. 7). Cette loi est divisée en deux parties: la première traite de la reconnaissance par le gouvernement du Canada du statut professionnel des artistes et de certains droits fondamentaux qui leur sont conférés et la deuxième, d'un régime de relations de travail visant les artistes et les «producteurs qui retiennent les services d'un ou plusieurs artistes en vue d'obtenir une prestation». En plus de la loi fédérale, il existe des lois provinciales comme par exemple au Québec où deux autres lois viennent s'ajouter: la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma, ainsi que la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, des métiers d'art et de la littérature et sur leurs contrats avec les diffuseurs.

Au Brésil, la loi 6533/78 régit le statut des artistes et des techniciens du secteur en termes de qualifications et de relations de travail et lie le statut d'artiste à l'inscription professionnelle auprès des autorités compétentes. Il est à noter que la nouvelle loi sur le travail adoptée en 2017 et d'application depuis le 11 novembre 2017 prévoit pour la première fois que les conventions collectives s'appliquent à tous les travailleurs et qu'elles l'emportent sur la loi, même si elles sont moins avantageuses pour les travailleurs, par exemple en matière de temps de travail hebdomadaire.

<sup>38</sup> Recommandation relative à la condition de l'artiste, adoptée par la Conférence générale de l'United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization en 1980.

<sup>39</sup> Loi sur le statut de l'artiste (L.C. 1992, ch. 33), dernière modification le 19 juin 2017.



---

La Colombie a récemment adopté une loi sur le statut des acteurs<sup>40</sup> qui, comme au Brésil, prévoit un «registre national». Une loi précédente sur la sécurité sociale des artistes<sup>41</sup> existait dès 1982. Cependant ces lois ne s'attachent pas aux différentes formes de relations d'emploi.

Au Pérou, la loi 28131 de 2003 sur les artistes interprètes<sup>42</sup> a pour objectif d'en réglementer «la reconnaissance, la protection, l'exercice et la défense des droits moraux, patrimoniaux, syndicaux et de sécurité sociale, entre autres» (Art. 3).

En Nouvelle-Zélande il existe une loi sur les relations d'emploi dans la production de films amendée en 2010<sup>43</sup> («Employment relations Act», dite «Hobbit Law» car elle avait pour but de s'assurer que le studio Warner Brothers reste dans le pays pour la saga des *Hobbit*), qui a exclue tous les travailleurs de la production cinématographique de la catégorie des employés, sauf si leur contrat stipule explicitement qu'ils le sont. Le gouvernement élu en octobre 2017 s'est engagé à revenir sur ce texte.

Dans la République de Corée, la loi «Artist Welfare Act» a été promulguée en 2011 avec pour objectif de garantir une couverture sociale aux artistes qui sont reconnus par l'*Artist Welfare Foundation*, elle-même en charge d'enregistrer les artistes professionnels.

En Afrique du sud, le «Performers' Protection Act» de 1967<sup>44</sup>, amendé en 2016 et en cours de révision, régule la propriété intellectuelle des acteurs, musiciens, chanteurs et danseurs, mais ne définit pas leur statut professionnel.

Le Maroc dispose d'une loi sur le statut de l'artiste depuis 2003 – révisée en 2016<sup>45</sup> – et a adopté une loi sur le statut du journaliste en 2016<sup>46</sup> liant ces professions à l'obtention d'une carte professionnelle. La loi sur le statut d'artiste distingue «l'artiste travaillant de manière permanente», «l'artiste travaillant de manière intermittente» et «l'artiste travaillant pour son propre compte» assujetti à la taxe professionnelle. La loi sur le statut du journaliste distingue le «journaliste à titre professionnel» et «le journaliste indépendant» travaillant sans percevoir de rémunération fixe. Ces lois marocaines établissent une exigence de rémunération et un contrat écrit entre l'artiste/journaliste et l'employeur. Elles stipulent également que tous les travailleurs formellement employés sont considérés comme des salariés soumis au code de travail sous réserve de dispositions plus favorables prévues par la loi ou par des conventions collectives. Chaque artiste a aussi le droit de fonder ou d'adhérer à une instance professionnelle représentative ou à un syndicat, qui ont droit de conclure des conventions collectives. D'autre part, ces lois jettent les bases d'une prise en charge des soins de santé et d'autres avantages sociaux via une Mutuelle Nationale des Artistes. En outre, la Loi portant sur le statut de l'artiste prévoit explicitement que le personnel des administrations publiques puisse réaliser des œuvres artistiques et bénéficier de congés spéciaux dans la limite de 15 jours par semestre.

<sup>40</sup> Ley 163/2016 para garantizar los derechos laborales y culturales de los actores y actrices en Colombia (15 juin 2016).

<sup>41</sup> Ley 25/1985 para las Bases para la creación del fondo de seguridad social del artista colombiano (18 janv.1985).

<sup>42</sup> Ley del Artista Interprete y Ejecutante (2001).

<sup>43</sup> Employment Relations (Film Production Work) Amendment Act 2010 (29 oct. 2010).

<sup>44</sup> Act 11/1967 to provide for the protection of performers of literary and artistic works (10 févr. 1967).

<sup>45</sup> Loi no. 68/16 relative à l'artiste et au statut d'artiste (15 déc. 2016).

<sup>46</sup> Loi no. 1/16 relative au statut des journalistes professionnels (27 avr. 2016).



---

La République Démocratique du Congo dispose d'une loi sur le statut du journaliste<sup>47</sup> depuis 1981 mais celle-ci se limite à établir une distinction entre «journaliste attaché à une rédaction» et «journaliste indépendant» sans entrer dans les détails des relations contractuelles et des droits y afférents.

Au Liban, une loi de 2008 régit les professions artistiques, cependant, aucune copie du texte de loi n'a été accessible en langue française ou anglaise dans le cadre de la présente étude<sup>48</sup>. Cette loi édicte des critères de reconnaissance professionnelle mais elle n'apporte aucune garantie sociale aux personnes concernées.

Enfin il est à noter qu'au Sénégal, un projet de texte sur le statut de l'artiste est en cours d'écriture par un comité mis en place en 2013 par le ministre de la Culture, et reconduit en 2016. Le projet de loi devrait être adopté en 2018.

La reconnaissance juridique des professionnels de la culture et des médias et de leurs relations de travail, qu'il s'agisse de salariés ou de travailleurs atypiques, n'existe donc que de façon incomplète dans les pays couverts par l'étude. Il est cependant important de noter que le Canada, le Maroc et plusieurs pays d'Amérique du Sud ont mis en place des législations intéressantes pouvant être considérées comme des bonnes pratiques pour d'autres pays.

## 4.2 Négociation collective des indépendants et droit de la concurrence

Les indépendants et les auto-entrepreneurs des secteurs de la culture et des médias se heurtent dans certains pays à une application particulièrement restrictive du droit de la concurrence et de la répression des ententes. Il existe en effet une difficulté à aborder les problèmes de travail décent des travailleurs indépendants dans ces secteurs, du fait qu'ils sont d'une part considérés comme des travailleurs en ce qui concerne la liberté d'association et la négociation collective, et d'autre part comme des entreprises indépendantes au regard du droit de la concurrence.

Des initiatives «anti-ententes» s'opposant au droit à la négociation collective pour les travailleurs «indépendants» des secteurs de la culture et des médias ont ainsi eu lieu, par exemple, en Australie, au Danemark, en Espagne, aux Pays-Bas et en Irlande<sup>49</sup>. En 2016, la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail a notamment examiné un cas concernant l'application de la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 en Irlande sur le droit d'organisation et de négociation collective pour les travailleurs indépendants de l'industrie de la culture. Le cas irlandais a finalement abouti le 31 mai 2017 à l'adoption d'un amendement de la loi sur la concurrence autorisant des exceptions pour des catégories précises de travailleurs indépendants dans les secteurs de la culture et des médias, amendement qui à ce jour bénéficie aux acteurs, aux musiciens et aux journalistes freelance.<sup>50</sup>

D'après les réponses au questionnaire de cette étude, une majorité de syndicats organisent les indépendants. Un certain nombre de syndicats, notamment en Afrique, rapportent cependant que des intimidations patronales et l'inefficacité de l'administration publique du travail en

<sup>47</sup> Loi no. 81-012 portant sur le statut des journalistes œuvrant en République du Zaïre (02 avr.1981).

<sup>48</sup> Agenda Culturel: *Le Monde Culturel Libanais à l'Horizon 2020* (Beirut, Agenda Culturel, 2016).

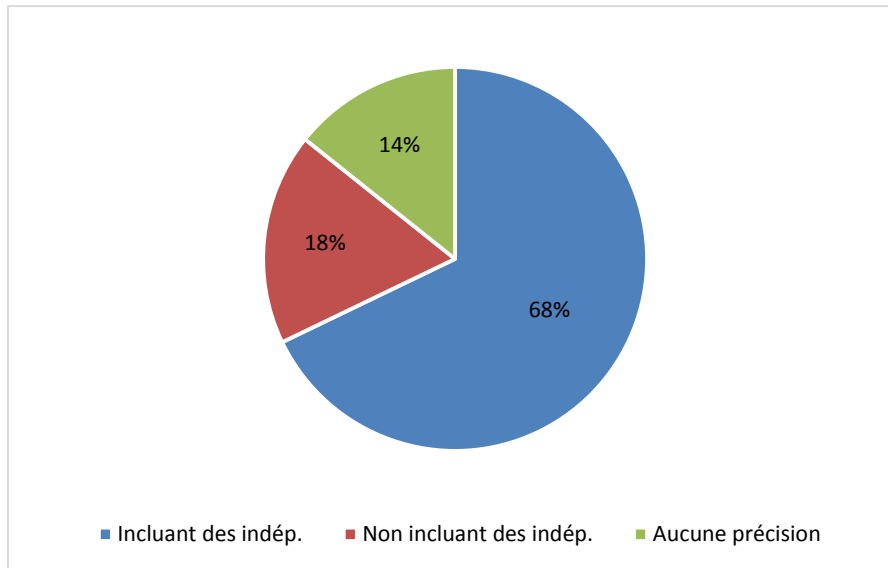
<sup>49</sup> C. Rubiano: *Collective bargaining and competition law: A comparative study on the media, arts and entertainment sectors* (Paris, FIM, 2013).

<sup>50</sup> Government of Ireland: Competition (Amendment) Act 2017.

---

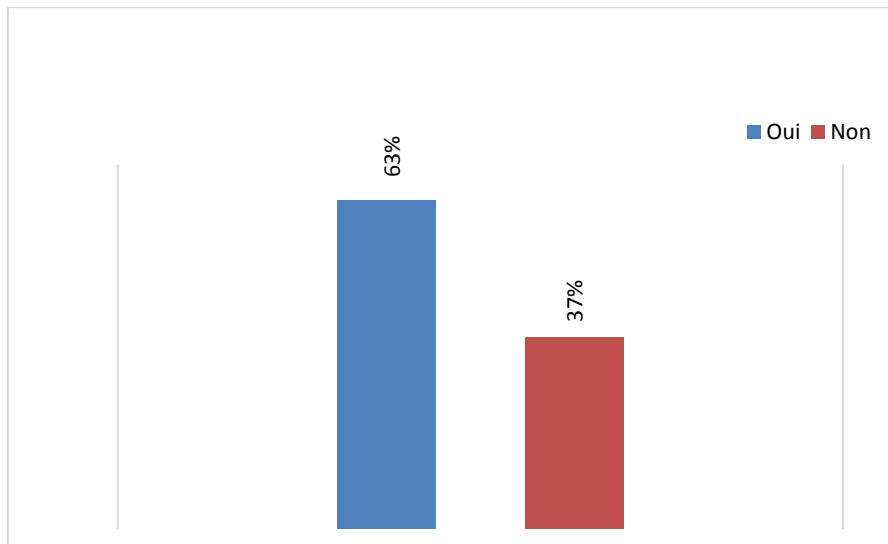
matière de gestion et de règlement des conflits sociaux dissuadent de nombreux candidats à la syndicalisation.

**Graphique 2. Pourcentage de syndicats (ayant répondu) comprenant des indépendants**



Une majorité d'entre eux déclare également être en mesure de négocier pour les indépendants (voir graphique 3).

**Graphique 3. Négociations collectives pour le compte des indépendants (syndicats ayant répondu)**



La tendance générale, tous secteurs et régions confondus, est à une représentation syndicale des travailleurs indépendants et des freelance, à l'exception notable et logique des syndicats dont le mandat est d'organiser les travailleurs de médias ou d'orchestres publics qui ont le statut de salarié, voire sont assimilés à des fonctionnaires dans le cas de télévisions d'État dans certains pays. Parmi les syndicats qui représentent les indépendants, la majorité est cependant moins nette en ce qui concerne la capacité à négocier collectivement.

---

Lorsque l'on examine plus en détail la question de la négociation collective, les éléments suivants ont été rapportés dans les réponses aux questionnaires:

La Nouvelle-Zélande est un pays où se pose clairement le problème du conflit entre le droit de la concurrence et le droit à la négociation collective pour les freelances. Les syndicats du secteur, comme dans d'autres secteurs comme la santé par exemple, n'ont ni le droit ni la possibilité d'agir collectivement au nom des indépendants. Selon les termes de l'Article 30 du «Commerce Act»<sup>51</sup>, tous les indépendants, quel que soit le secteur, sont concernés par une application stricte de la loi sur la concurrence; même en tant que membres de syndicats ils sont exclus des négociations collectives et n'ont pas le droit de fixer des tarifs minimums:

In this Act, **price fixing** means, as between the parties to a contract, arrangement, or understanding, fixing, controlling, or maintaining, or providing for the fixing, controlling, or maintaining of, —

- (a) the price for goods or services that any 2 or more parties to the contract, arrangement, or understanding supply or acquire in competition with each other; or
- (b) any discount, allowance, rebate, or credit in relation to goods or services that any 2 or more parties to the contract, arrangement, or understanding supply or acquire in competition with each other.

Au Canada, les relations entre concurrence et négociation collective dépendent des législations provinciales et de la position adoptée par les employeurs. La plupart des législations font une distinction entre employés, contractants dépendants et travailleurs indépendants. La distinction entre les deux dernières catégories se fait parfois au cas par cas, en fonction notamment des préférences fiscales des employeurs ou des travailleurs eux-mêmes. Les travailleurs indépendants qui sont reconnus en vertu de la loi sur le Statut de l'artiste peuvent négocier collectivement (ce qui n'est pas le cas par exemple des journalistes, qui ne sont pas couverts par cette loi). Mais si ces travailleurs indépendants n'ont pas le droit de négocier collectivement, les syndicats engagés dans les négociations collectives, comme c'est le cas d'ACTRA (Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists) pour les acteurs, englobent tous leurs membres indépendamment de leur statut et des règles de concurrence puisque la négociation se fait en accord avec les employeurs concernés. Au Canada, la question du conflit entre droit de la concurrence et droit à la négociation collective se rapporte ainsi à la question pratique du statut d'artiste des personnes concernées, à l'acceptation par les employeurs du processus de négociation et au degré de représentativité des syndicats engagés dans celui-ci.

Enfin, la question de la négociation collective a fait l'objet d'un certain nombre de décisions de justice. Ainsi, la Cour Suprême du Canada a adopté une décision majeure en 2007<sup>52</sup> en confirmant que le droit à la négociation collective était un droit fondamental «constitutionnel». En l'occurrence, la Cour a confirmé que dans le cas de travailleurs de la santé dans la province de Colombie-Britannique, «le droit de négocier collectivement avec un employeur améliore la dignité humaine, la liberté et l'autonomie des travailleurs et travailleuses [...]» et que la Charte canadienne des droits et libertés affirme le droit d'association qui «protège la capacité des membres des syndicats à s'engager, en association, dans la négociation collective sur les questions fondamentales liées au milieu de travail.»

En revanche, une décision plus récente de 2011<sup>53</sup> a précisé que le droit de négocier collectivement était un droit à un processus, pas à un résultat, ce qui signifie que ce droit n'impose

<sup>51</sup> Gouvernement de la Nouvelle-Zélande: Commerce Act 1986, Section 30A (2).

<sup>52</sup> Supreme Court Judgments, [Health Services and Support Facilities Subsector Bargaining Assn. v. British Columbia](#), 2007 SCC 27.

<sup>53</sup> Supreme Court Judgments, [Ontario \(Attorney General\) v. Fraser](#), 2011 SCC 20.

---

pas l'obligation pour les employeurs de négocier de bonne foi - ou tout simplement de négocier - avec les organisations syndicales.

La situation est moins tranchée dans d'autres pays, par exemple en Afrique du Sud. Il n'existe pas de convention collective pour les acteurs indépendants et le syndicat des acteurs considère qu'il existe ainsi une «zone grise» d'incertitude au sujet d'une éventuelle négociation collective puisque la loi sur la concurrence affecterait certainement la capacité à négocier. De fait, cette question n'a pas encore été tranchée, faute de cas d'espèce. Le syndicat de journalistes ajoute en outre que toute négociation collective serait limitée *de facto* par les termes et conditions extrêmement strictes inclus dans les contrats de travail à l'heure actuelle.

En Côte d'Ivoire, le syndicat de journalistes et de techniciens SYNAPCCI considère qu'il n'y a «pas de restrictions légales» à la négociation collective pour les indépendants, tandis que le syndicat des journalistes UNJCI précise qu'en réalité de telles négociations n'ont pas encore eu lieu.

Au Kenya, cette question est liée à la présence des syndicats et à la syndicalisation: les syndicats de musiciens et des travailleurs de la communication notent tous les deux que la loi n'empêche pas les freelance de prendre part à des négociations collectives mais que cela suppose d'une part l'existence d'un syndicat dûment enregistré auprès des autorités et, d'autre part, que les travailleurs eux-mêmes soient membres de ce syndicat, ce qui est loin d'être le cas dans le secteur de la musique, par exemple. Par ailleurs, les autorités compétentes de ce pays peinent toujours à reconnaître formellement sa qualité de syndicat à KeMU au motif que les musiciens, n'étant généralement pas liés à leurs employeurs par des contrats de travail, leur qualité de travailleur serait douteuse. La procédure d'enregistrement de ce syndicat est toujours pendante, et ce depuis près de dix ans.

La situation est similaire dans la République Démocratique du Congo, comme d'ailleurs en Malaisie où ce n'est pas la loi sur la concurrence qui interdit aux indépendants de négocier, mais ce sont les conditions de la négociation qui ne sont pas remplies: faiblesse de la représentation syndicale, absence de partenaire social du côté des employeurs. Même si le Congo n'est pas formellement couvert par cette étude, il est à noter que, dans ce pays, le syndicat des journalistes FESYTRAC relève qu'au regard de la loi, les pigistes ou travailleurs indépendants y sont des travailleurs «non rémunérés» qui ont certes le droit de former des collectifs pour revendiquer des droits mais dont la seule perspective est «d'œuvrer pour parvenir au statut de salarié et devenir des fonctionnaires».

Au Maroc, aucune entrave ou conflit n'a été rapporté entre droit de la concurrence et droit à la négociation collective. Au contraire, la loi sur le Statut de l'artiste établit le statut de salarié par défaut, par conséquent chaque artiste a le droit de fonder ou d'adhérer à une instance professionnelle représentative ou à un syndicat. Les syndicats ont le droit de conclure des conventions collectives par branche en vue d'améliorer la situation sociale des artistes. Le contrat artistique peut être individuel ou commun à tous les artistes participant à une œuvre artistique à condition de mentionner pour chaque partie le salaire et de remettre une copie du contrat.

Au Japon, malgré l'existence d'une loi sur la concurrence, les syndicats ont le droit de négocier pour les indépendants, par exemple le syndicat des travailleurs de l'audiovisuel privé *Minpororen* et de l'audiovisuel public *Nipporo*. C'est aussi le cas dans le secteur de la musique, cependant, les employeurs du secteur privé ne sont pas tenus d'accepter les négociations. La jurisprudence est venue compléter les lacunes du droit du travail ou du droit général. La Cour Suprême a décidé en 2011<sup>54</sup> qu'un membre du Chœur du Nouveau Théâtre National était bien un travailleur protégé par la loi syndicale et non un contractant individuel simplement rétribué par un cachet en fonction de ses prestations. La décision a été motivée comme suit: (1) le travailleur est pleinement incorporé dans l'organisation de l'entreprise; (2) le contrat de travail est unilatéral;

---

<sup>54</sup> Décision de la Cour Suprême du Japon le 12 avril 2011, cas no. 2009 (Gyo-Hi) 226.

---

(3) une compensation est payée pour le travail fourni; (4) le travailleur assume la responsabilité de remplir les conditions du contrat; et (5) le travailleur est lié par la chaîne de commandement de l'entreprise.

Il est à noter qu'au Japon les syndicats ont la possibilité de saisir un Comité sur les relations de travail<sup>55</sup> en cas de différends, notamment de relations d'emploi abusives. Les membres de ce Comité sont nommés par la Préfecture au niveau régional et par le Premier ministre au niveau national.

Enfin, dans l'ensemble des pays d'Amérique du Sud, la question des lois sur la concurrence ne se pose généralement pas. Dans la République argentine, par exemple, les pigistes ou travailleurs indépendants voient leurs conditions d'emploi et de salaire régies par la convention collective de travail: la loi n ° 27203 a ainsi établi la relation de travail comme la règle pour les acteurs et les danseurs de la République argentine, malgré la nature intermittente de leur travail. Entre autres choses, cette loi fixe les conditions pour que les acteurs et les danseurs bénéficient en outre de la sécurité sociale et de la retraite, dans le cadre du système général argentin.

Au Pérou, cette question est couverte par la loi sur le statut de l'artiste et il arrive que les syndicats, par exemple le syndicat des acteurs, proposent des services de «médiation» sans pour autant que cela ait force de négociation officielle.

Ce panorama général montre que la situation régionale à cet égard n'est pas homogène mais qu'il existe des approches communes entre les pays, plutôt de tradition anglo-saxonne. Où les lois sur la concurrence empêchent toute négociation pour les indépendants, et les pays où les indépendants sont couverts quasi automatiquement par les négociations collectives. Il existe de nombreuses gradations à la fois en termes juridiques mais aussi selon la capacité des syndicats eux-mêmes à remplir cette mission, pourtant cruciale.

### 4.3 Protection sociale des travailleurs

Un principe d'universalité doit s'appliquer à tous les travailleurs, quel que soit leur statut, de sorte que même les travailleurs indépendants puissent bénéficier de la protection sociale. Pour rappel, le «socle de protection sociale» tel que défini par l'OIT elle-même est le suivant<sup>56</sup>:

Les socles nationaux de protection sociale devraient au moins comprendre les quatre garanties de sécurité sociale suivantes, définies à l'échelle nationale:

- accès aux soins de santé essentiels, y compris les soins de maternité;
- sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous les autres biens et services nécessaires;
- sécurité élémentaire de revenu pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, notamment pour les cas de maladie, de chômage, de maternité ou d'invalidité;
- sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées.

Ces garanties devraient être fournies à tous les habitants et à tous les enfants, être définies par la législation et les régulations nationales, et être soumises aux obligations internationales existantes.

<sup>55</sup> Ministry of Health, Labour and Welfare: [Central Labour Relations Commission](#).

<sup>56</sup> BIT: [Socle de Protection Sociale](#).

---

Les résultats de l'étude apportent des éléments très contrastés à ce sujet, que l'on peut regrouper en quatre catégories principales.

Les cas où les travailleurs, quelle que soit leur relation d'emploi, sont couverts par un système de protection sociale universelle, publique et nationale garantissant l'accès à au moins certains éléments de protection sociale. C'est notamment le cas de la Côte d'Ivoire, du Japon et de la Nouvelle-Zélande. En Nouvelle-Zélande par exemple, tous les travailleurs sont couverts par l'*Accident Compensation Commission* (ACC) et ont accès aux droits des demandeurs d'emploi. Au Maroc, il existe une couverture médicale pour les artistes, y compris les indépendants, via une Mutuelle nationale des artistes créée en 2008. Il existe actuellement un projet de fonds public commun concernant la gestion des risques de vieillesse, d'accident et de décès au profit des artistes et de leurs proches.

Les cas où aucune protection sociale n'est attribuée aux indépendants, par exemple la Malaisie, l'Afrique du Sud et la RDC.

Les cas où les travailleurs indépendants ont accès à un système de protection sociale mis en place à leur intention par les autorités publiques.

C'est le cas notamment de la Nouvelle-Zélande où il existe un «Multi-Employer Collective Agreement» et également le «KIWI Saver»<sup>57</sup>, un système de retraite complémentaire géré directement par l'État et ouvert de facto aux freelance et aux indépendants.

En Côte d'Ivoire, les musiciens indépendants, dont certains sont sociétaires du Bureau Ivoirien du Droit d'Auteur (BURIDA) bénéficient d'une pension de retraite et d'une assurance maladie à la demande des musiciens, tous âges et tendances confondus. En plus de cela, une «rente viagère» de 450 euros est versée tous les mois à certains musiciens à la retraite par la Présidence de la République (à hauteur de 300 euros) et par le ministère de la Culture et de la Francophonie (à hauteur de 150 euros). Des dispositions particulières sont prises en cas de décès de l'adhérent, de son conjoint, de ses ascendants ou descendants. Le syndicat des musiciens SAMCI relève cependant que «le cadre réglementaire de ces dispositions gagnerait à être revu et consolidé par des textes forts et impartiaux».

En République de Corée, selon le ministère de la Culture, des Sports et du Tourisme<sup>58</sup>, environ 57 000 artistes bénéficient d'une assurance contre les accidents du travail dans le cadre de l'*Artist Welfare Act* (KAWA), entré en vigueur en novembre 2012.

Au Pérou, le fonds de droits sociaux des artistes<sup>59</sup> s'applique à tous les travailleurs de la culture, quelle que soit leur relation d'emploi. Il est géré par les services nationaux de la sécurité sociale et de la santé.

Au Liban, une loi a été votée en 2012 instituant un fonds d'aide à la mutuelle pour les artistes (Act, n° 7535/2012). Il s'agit d'un fonds qui serait géré par des représentants de syndicats d'artistes et du gouvernement. Les cotisations annuelles se baseraient sur une taxe de deux pour cent qui serait déduite de la billetterie sur tout type de spectacle à caractère culturel et artistique. Toutefois, cette loi n'est pas encore entrée en vigueur.

Les cas où les syndicats ou d'autres organisations représentatives ont mis en place des systèmes de protection sociale spécifiques pour leurs affiliés. Cette catégorie de système de protection sociale est peut-être la plus intéressante car elle montre l'étendue des services que les

<sup>57</sup> Pour plus d'information, voir: [Kiwi Saver](#).

<sup>58</sup> K. Yoon-mi: «[57,000 artists to be insured against accidents](#)», dans *Korean Herald*, 2 nov. 2012.

<sup>59</sup> Pour plus d'information, voir: [Fondo de Derechos Sociales del Artista](#).

---

syndicats peuvent offrir à leurs membres pour pallier le manque de protection publique ou la discrimination existant dans ce domaine entre salariés et freelance.

Au Kenya, le syndicat des travailleurs de la communication COWU(K) rapporte aussi que les freelance membres du syndicat bénéficient d'un niveau minimum de protection sociale (soins de santé essentiels, congés maternité et retraite), sans toutefois apporter plus de précisions. Il est à noter qu'au Kenya, l'objectif des autorités est d'appliquer la sécurité sociale et l'accès aux soins de santé aux «auto-entrepreneurs et aux salariés informels»<sup>60</sup>.

Au Canada, il n'existe aucune assurance chômage pour les indépendants mais des syndicats ont établi leur propre système de protection sociale donnant accès à un certain nombre de droits:

- Le syndicat d'acteurs ACTRA a créé la «Fraternal Benefit Society», qui fournit des assurances et un système de retraite aux artistes.
- Le syndicat d'artistes interprètes *Canadian Actors' Equity Association* (CAEA) offre un programme d'assurance complémentaire auquel chaque membre qui travaille est tenu de cotiser. Cette assurance couvre les coûts supplémentaires d'un accident ou d'une maladie, y compris une compensation hebdomadaire de revenu. Cependant elle ne couvre pas le congé de maternité ou de paternité. La CAEA gère également un régime de retraite à cotisations pour ses membres.
- Il existe un système de protection sociale interentreprises «Multi-employer benefit plan» par le biais duquel les syndicats gèrent des régimes sociaux dans lesquels une personne peut travailler pour de nombreuses sociétés différentes au cours d'une année, ses cotisations étant cependant versées à un régime unique. Les syndicats gèrent des régimes de santé et de retraite de cette manière.

Dans la République argentine également ce sont les syndicats eux-mêmes qui ont pallié les carences du système de santé général pour les indépendants. Le syndicat des musiciens argentins SADEM par exemple, a créé un système de protection pour les membres et leurs familles, l'*Obra Social de Músicos* (OSDEM), qui assure une protection médicale complète moyennant une cotisation peu élevée, sans distinction de relations d'emploi ou de statut professionnel. Les bénéficiaires ont accès à une couverture médicale pour la maternité, pour leurs soins de santé et ceux de leur famille, d'une assurance accident et de soins permanents des conséquences de ces accidents sur la santé, y compris le handicap, en plus des services de loisirs et de vacances prenant en compte l'importance du repos sur la santé. Pour les travailleurs du divertissement, il est aussi possible de s'affilier à l'*Obra social* (OSPEP) et au régime de mutuelle AMERA pour accéder à la sécurité sociale. Il est à noter que selon la loi, les droits de propriété intellectuelle ne doivent pas être considérés comme faisant partie du salaire et ne sont donc pas soumis aux cotisations de sécurité sociale. Cependant, un décret gouvernemental de 2016 (n° 616/2016) a établi que les cotisations sociales et de retraite doivent être calculées sur la base des minima fixés dans les conventions collectives applicables et non sur la base de la rémunération effective. Ce décret pourrait avoir des implications pour les artistes interprètes ou exécutants de la République argentine, notamment en termes de prestations de retraite et de sécurité sociale. Il affecterait également la contribution obligatoire au fonds de santé gérée par le syndicat. Le syndicat des acteurs, *Asociación Argentina de Actores* (AAA), conteste actuellement ce décret devant les tribunaux.

Il est difficile d'évaluer l'efficacité des différentes formes de protection sociale des indépendants et des freelance, selon qu'ils s'inscrivent dans un cadre général ou dans un programme de sécurité sociale spécifique. On constate, cependant, que les garanties de sécurité sociale sont loin d'être présentes dans de nombreux pays, notamment en ce qui concerne l'assurance chômage, les congés maladie et la retraite. Il est par conséquent primordial d'explorer

---

<sup>60</sup> Ministry of Gender, Children, and Social Development, Republic of Kenya: [Kenya National Social Protection Policy](#) (Nairobi, 2011).



---

les façons de remédier à ces lacunes, par exemple en garantissant un socle de droits à tous les travailleurs quel que soit leur statut d'emploi, ou en développant la capacité des syndicats à offrir des services de sécurité sociale adaptés à leurs membres.

#### **4.4 Politiques d'équité: l'égalité homme-femme toujours au cœur des préoccupations**

L'inégalité salariale est toujours une réalité dans la plupart des pays et le «plafond de verre» est omniprésent. Au Brésil, une récente enquête du syndicat SINDCINE est éloquent à ce sujet puisque 74 pour cent des postes de direction dans le secteur audiovisuel sont occupés par des hommes et que l'écart de salaire dans l'ensemble du secteur est de 13 pour cent en faveur des hommes.<sup>61</sup>

Outre l'inégalité salariale et le «plafond de verre», l'un des principaux problèmes relatifs à l'égalité homme-femme dans les secteurs de la culture et des médias est lié au harcèlement sexuel. La question est régulièrement soulevée par les travailleuses et par les syndicats, à tel point que certains syndicats lient directement la sous-représentation des femmes dans certaines professions à cette question, par exemple les médias privés en RDC (d'après la réponse du Syndicat National des Professionnels de la Presse au questionnaire). Il existe cependant des bonnes pratiques rapportées par les syndicats, comme, par exemple, dans le secteur de la musique au Sénégal, avec la création à venir d'une «cellule d'écoute afin de permettre aux femmes de faire état et de dénoncer les violences ou le harcèlement dont elles peuvent être les victimes. Une charte sur l'égalité et la parité sera adoptée [prochainement] et l'organisation de réunions réservées aux femmes leur permettra dans un premier temps de s'exprimer en dehors de la présence des hommes si elles le souhaitent»<sup>62</sup>. Il est à noter que le Sénégal a également engagé en 2016 un plan d'action pour l'égalité homme-femme dans le secteur des médias.

Une récente enquête de la Fédération Internationale des Journalistes<sup>63</sup> auprès de 400 femmes journalistes dans 50 pays a confirmé que près d'une femme journaliste sur deux a été victime de harcèlement sexuel, d'abus psychologique, de cyber-harcèlement et d'autres formes de violence sexiste alors qu'elle travaillait.

Enfin, en raison des horaires irréguliers et des nombreux déplacements professionnels (tournages, reportages, tournées) dans les secteurs de la culture et des médias, de nombreux syndicats déplorent le fait que les femmes aient plus de mal que les hommes à concilier leur vie de famille avec leur carrière professionnelle. Les femmes artistes-interprètes sont, en outre, confrontées à la question de l'âge comme facteur de discrimination dans l'accès aux rôles à l'écran, notamment à la télévision et dans la publicité.<sup>64</sup>

A la question: «Existe-t-il des politiques spécifiques d'équité en matière d'emploi pour le recrutement, le maintien en poste et la promotion des femmes, des groupes sous-représentés et / ou des personnes handicapées?», les syndicats de huit pays (Malaisie, Nouvelle-Zélande, Afrique du Sud, Côte d'Ivoire, Maroc, Sénégal, République argentine et Canada) ont explicitement mentionné des lois générales ou des incitations non contraignantes pour une meilleure représentation des femmes. Dans l'ensemble de ces pays cette question reste donc abordée uniquement sous l'angle de législations générales et nationales.

<sup>61</sup> ANCINE: «ANCINE divulga estudo sobre o perfil do emprego no setor audiovisual».

<sup>62</sup> FIM: «Sénégal, Vers des accords collectifs dans le secteur musical», avril 2017.

<sup>63</sup> FIJ: «Stop à la violence sexiste au travail! Soutenez une convention de l'OIT».

<sup>64</sup> D. Dean: *Age, genre et emploi des artistes-interprètes en Europe*, (Brussels, FIA, 2008).



---

Pour pallier cette situation, des pays comme le Canada ont décidé que le soutien financier à la production (Fonds canadien pour les médias), «exige que les radiodiffuseurs ciblent 25 pour cent de leur soutien (en dollars canadiens) à des projets qui emploient un nombre suffisant de femmes aux postes clés suivants: producteur, scénariste, présentateur, réalisateur (ou une combinaison de ceux-ci)».

Au Maroc, outre la Constitution qui prévoit la création d'une autorité d'égalité pour lutter contre toutes les formes de discrimination, un programme de soutien à l'égalité entre les sexes dans le secteur de la communication a été mis en place en 2006, suivi en 2008 d'une unité organisationnelle dédiée à la promotion de l'égalité homme-femme par le ministère de la Communication. En 2012 a été conclu un partenariat avec le réseau des femmes journalistes pour leur permettre notamment d'accéder aux postes à responsabilités dans les différents organes médiatiques.

Il est à noter qu'au Japon, la convention collective du média public Nippon Hōsō Kyōkai (NHK) prévoit deux jours de congés payés par mois pour les femmes «qui ont des difficultés à travailler pendant leurs règles».

Enfin, en ce qui concerne la diversité ethnique, des chiffres publiés en Afrique du Sud pour 2014 révèlent que les professionnels de la culture sont noirs à 66,9 pour cent, «coloured» (métis) à 11,9 pour cent, indiens/asiatiques à 2,2 pour cent tandis que les blancs représentent 19 pour cent des travailleurs, soit 8 points de plus que la moyenne tous secteurs confondus; les blancs sont donc nettement surreprésentés dans le secteur.<sup>65</sup>

Les politiques d'équité dans les secteurs de la culture et des médias dans les pays sélectionnés sont encore majoritairement tributaires de cadres législatifs nationaux, lorsque ceux-ci existent, et il existe peu d'expériences ou de bonnes pratiques appliquées de façon spécifique pour répondre aux préoccupations sectorielles, notamment en ce qui concerne l'égalité homme-femme.

---

<sup>65</sup> S. Hadisi and J. Snowball: *Employment in the cultural and creative industries in South Africa* (Port Elizabeth, South African Cultural Observatory, 2014), p. 12.

---

## 5. Perspectives pour renforcer le travail décent pour les travailleurs de la culture et des médias

Après avoir examiné les caractéristiques des relations de travail dans les pays couverts par l'étude, cette section explore des formes possibles d'amélioration du travail décent pour les travailleurs de ces secteurs de façon générale.

### 5.1 Liberté d'association et négociation collective

La liberté d'association et le droit de négociation collective sont garantis par de nombreux traités et instruments internationaux, compte tenu des liens particuliers entre ces droits et la capacité des travailleurs à obtenir un revenu dans des conditions équitables et à accéder à la protection sociale.

Selon les termes de l'OIT, «Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières»<sup>66</sup>.

La «négociation collective», quant à elle, se définit comme «toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de: (a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou (b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou (c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs»<sup>67</sup>.

La liberté syndicale et la négociation collective ont donc été reconnues comme un moyen d'améliorer et de réglementer les conditions de travail et de promouvoir la justice sociale, ces droits étant universels et s'appliquant à tous les travailleurs.

Cependant, les conventions ne définissent pas le terme de «travailleur» selon des critères tenant aux régimes d'emplois ou à l'existence d'un lien de subordination. Dès 1983, la Commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (CEACR) de l'OIT a estimé que les indépendants n'étant pas spécifiquement exclus de la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, ils devaient également bénéficier des mêmes droits. Concernant les négociations collectives, d'après la Commission, le droit de la concurrence ne devrait pas empêcher les travailleurs indépendants de conclure des conventions collectives.

A ce titre on peut évoquer l'exemple de l'Allemagne où les syndicats ont réussi à négocier le paragraphe 12a du *Tarifvertragsgesetz*<sup>68</sup> (la loi sur la négociation collective) qui permet d'inclure pleinement et formellement les freelances dans les conventions collectives sous certaines conditions, en l'occurrence si plus de 50 pour cent des revenus proviennent d'un seul employeur ou client. Par la même occasion, ils sont exemptés de toute réglementation sur la concurrence empêchant la conclusion d'accords collectifs sur des tarifs communs.

De façon plus générale, il est important que les syndicats soient actifs et impliqués dans l'organisation des travailleurs dits atypiques et les prennent en compte dans leurs campagnes de recrutement. Un certain nombre d'entre eux ont engagé des démarches efficaces en ce sens car

<sup>66</sup> Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

<sup>67</sup> Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

<sup>68</sup> Federal Ministry of Labour and Social Affairs: [Tarifvertragsgesetz \(TVG\)](#).

---

leurs affiliés sont en majorité ou exclusivement des freelances. D'autres syndicats peinent à inciter les travailleurs atypiques à les rejoindre ou à leur offrir des services.

## 5.2 Organisation des freelance/travailleurs indépendants et stratégies syndicales

Au vu des éléments mentionnés précédemment, il est essentiel que les syndicats et les États permettent l'extension des conventions collectives à tous les travailleurs atypiques et en particulier aux freelances qui sont nombreux dans le secteur, et ce même sous conditions, y compris et surtout dans les cas où les conventions sont négociées en entreprise. Ces dernières années ont été marquées par une évolution significative vers des systèmes de négociation plus décentralisés et parfois fragmentés dans les pays dits «développés».

Les travailleurs atypiques constituent déjà une part importante des affiliations syndicales des secteurs de la culture et des médias, et ce dans tous les pays concernés par cette étude, à l'exception des syndicats représentant strictement les employés du secteur public (par exemple au Japon, en Nouvelle-Zélande, en Malaisie et au Kenya). Toutefois, l'affiliation et le recrutement de cette catégorie de travailleurs appellent des approches organisationnelles différentes ou innovantes, les approches traditionnelles n'étant pas forcément adaptées. Dans ce contexte, il existe bien entendu des débats sur le renouvellement des stratégies syndicales et le fait de s'ouvrir aux travailleurs indépendants – quand ce n'est pas encore le cas. Cette ouverture donne parfois lieu à la crainte que les syndicats ne finissent par encourager le développement de relations de travail en dehors des modes classiques. Des doutes ont parfois aussi été émis quant au fait que les traditions de solidarité et d'action collective propres au mouvement ouvrier puissent s'étendre à des travailleurs indépendants voire à des «entrepreneurs» amenés à s'engager dans des parcours professionnels individualistes. Ces débats soulèvent d'importantes questions sur la façon dont les syndicats peuvent s'engager avec succès auprès de ces groupes de travailleurs.

De nombreux syndicats actifs dans les secteurs de la culture et des médias ont de l'expérience dans l'organisation de travailleurs indépendants ou de freelance. Ils ont ainsi commencé à répondre aux besoins de ces membres – tant dans le cadre de la négociation collective qu'en dehors – par la création de structures organisationnelles spécifiques et en développant des approches axées sur le service. Le désir de s'adapter et de répondre aux évolutions affectant les travailleurs atypiques ou en situation de précarité a conduit de plus en plus de syndicats à mettre en place des stratégies de recrutement, de sensibilisation et d'adhésion qui tiennent davantage compte des divers profils des travailleurs et de leurs intérêts. La capacité des travailleurs atypiques à construire des solidarités au sein de leur propre groupe et avec d'autres groupes est également au cœur de ce processus de mobilisation.

Il existe plusieurs façons de procéder, l'une d'entre elle consistant par exemple à inclure les freelances et les travailleurs économiquement dépendants dans les syndicats existants. Une autre façon est bien entendu de créer de nouvelles organisations syndicales qui n'organisent et ne représentent que des freelances ou des travailleurs économiquement dépendants, bien que dans ce dernier cas, les syndicats aient tendance à se développer en tant qu'organisations intersectorielles plutôt que représentant des secteurs spécifiques.

Les recherches d'Eurofound<sup>69</sup> ont identifié plusieurs types de stratégies et d'approches développées par les syndicats européens pour mieux répondre aux intérêts spécifiques de ces catégories de travailleurs:

- «Les initiatives d'organisation au niveau individuel qui cherchent à mieux impliquer les travailleurs par la création ou l'activation de réseaux ou d'associations

---

<sup>69</sup> R. Pedersini: *Trade union strategies to recruit new groups of workers* (Dublin, Eurofound, 2010), p. 21.

---

qui se mobilisent autour d'objectifs collectifs et reconnaissent ainsi l'existence d'intérêts et d'identités collectives»;

- Les initiatives syndicales «en vue de souligner l'utilité de l'affiliation syndicale par la prestation de services qui sont réservés aux membres». Cette approche diffère de l'avantage collectif obtenu grâce à la négociation collective, qui vise quant à lui à bénéficier à tous les travailleurs appartenant à l'unité de négociation concernée (entreprise ou branche);

Cette seconde approche privilégiant les avantages individuels liés à l'adhésion n'est pas nouvelle. Elle a joué ainsi un rôle central dans la stratégie organisationnelle des principaux syndicats nord-américains – États-Unis et Canada – dans le secteur des médias et de la culture, dont le concept d'adhésion associe la représentation collective à des avantages individuels en fournissant des soins de santé et des régimes de retraite pour leurs membres, dispositions qui ont été négociées par le biais de conventions collectives dans le secteur. Ces nouveaux modèles d'organisation syndicale gagnent du terrain grâce aux incitations et à une série d'avantages liés à l'adhésion et conçus pour répondre aux besoins spécifiques des travailleurs atypiques et des travailleurs indépendants. Dans le cas du Canada, un certain nombre d'exemples concrets ont été évoqués plus haut, de même que dans la République argentine, au Kenya et en Côte d'Ivoire. Les expériences réalisées dans ces pays peuvent être considérées comme des bonnes pratiques qu'il est possible et souhaitable de reproduire ailleurs.

### 5.3 L'expérience de coopérativisme dans la culture et les médias

Selon l'OIT, les coopératives emploient plus de 100 millions de personnes à travers le monde<sup>70</sup>; l'Alliance internationale des coopératives, quant à elle, avance un total de 280 millions de personnes<sup>71</sup>. Un seul instrument international concerne le sujet<sup>72</sup>, définissant une coopérative comme «une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement». D'après les normes internationales, les coopératives sont donc bien des entreprises, même si elles sont au service de leurs membres.

Les systèmes de coopératives dans le secteur des médias sont particulièrement importants en Amérique du Sud (par exemple dans la République argentine dans la presse écrite ou audiovisuelle et dans les arts graphiques avec le réseau Colmena<sup>73</sup>). L'intérêt des coopératives en tant qu'acteurs de l'économie sociale et solidaire est de reposer sur une participation d'une variété de travailleurs. La coopérative «Trama Audiovisuel» est intègre par exemple plus de 39 organisations et acteurs de l'économie solidaire - coopératives, mutuelles, PME et syndicats – fruit du travail collectif de plus d'un an entre les chaînes communautaires, les chaînes câblées et les chaînes de télévision.

En Colombie également, le secteur coopératif est extrêmement actif. En 2016 le pays a enregistré, tous secteurs confondus, 3 666 coopératives, qui représentent 6 131 010 collaborateurs

<sup>70</sup> ILO et Alliance Coopérative Internationale (ACI): *Cooperatives and the Sustainable Development Goals – A contribution to the post-2015 development debate: A policy brief* (2014).

<sup>71</sup> ACI: [Faits et chiffres](#).

<sup>72</sup> Recommandation (no 193) sur la promotion des coopératives, 2002.

<sup>73</sup> Pour plus d'information, voir: [Confederacion Nacional de Cooperativas de Trabajo](#).

---

colombiens, ont généré 197 330 emplois directs. La loi du 22 juillet 2008 sur les coopératives<sup>74</sup> garantit un cadre légal aux contributions à la sécurité sociale pour les travailleurs des coopératives.

A titre d'illustration générale, les médias et projets de presse coopératifs connaissent un bel essor ces dernières années en Europe dans le contexte de remise en question des modèles économiques et de faillite de médias commerciaux.<sup>75</sup>

D'un côté, il y a des expériences positives dans le recours aux coopératives dans les secteurs de la culture et de média, et d'une collaboration entre les syndicats et les coopératives.<sup>76</sup> D'autre côté, il y a des instances des fausses coopératives utilisées pour détourner le système de cotisation de sécurité sociale privant les artistes de l'accès à la sécurité sociale. Le Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (ACTRAV) a publié une étude sur les relations entre syndicats et coopératives en 2013<sup>77</sup> à travers différents exemples en Amérique du sud, aux Etats-Unis et en Afrique, cependant aucun de ces exemples ne concerne le secteur couvert par la présente étude. Une analyse plus approfondie sur le rôle des coopératives dans les secteurs de la culture et des média, et les implications réelles sur le travail décent – la précarité et la protection des travailleurs – serait nécessaire.

En plus des coopératives «classiques», ces dernières années ont marquées par l'apparition de nouvelles formes d'organisation, en général sous forme d'organisations de «sociétaires»<sup>78</sup> ou de sociétés de «portage» qui prennent en charge les travailleurs indépendants moyennant une commission sur leurs revenus bruts. En Europe ces développements sont sujets à controverses car ce système n'offre pas aux travailleurs la possibilité de s'organiser et de négocier des conditions tarifaires de façon collective. Il ne permet pas non plus d'avoir accès à l'assurance chômage. Pour toutes ces raisons ce type de «coopérative» est fortement critiqué par les syndicats.<sup>79</sup>

## 5.4 Systèmes de sécurité sociale

La sécurité sociale a été identifiée comme un droit fondamental par l'OIT. Cependant, les freelances et les travailleurs atypiques ne bénéficient pas de l'intégralité de ces droits, et ce pour plusieurs raisons: réglementations qui excluent les indépendants de certaines prestations, faiblesse des revenus ou du temps de travail nécessaire à l'obtention de droits.

Il existe des expériences innovantes pour combler les lacunes de la protection sociale des travailleurs indépendants dans certains secteurs comme par exemple le «portage salarial» mais il

<sup>74</sup> Ley 1233 de 2008 por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado (22 juillet 2008)

<sup>75</sup> M. Vilnitzky: «[Rencontre de médias indépendants et coopératifs à Paris](#)», ACI, 23 févr. 2018.

<sup>76</sup> Les syndicats britanniques, Union des Musiciens (MU), par exemple, ont lancé des guides pratiques pour leurs membres afin de former des coopératives. Voir R. Harvey: «[How to form a co-op: Practical guide launches for music teachers](#)», in *COOP News*, 18 Sept. 2015.

<sup>77</sup> BIT: «Trade unions and worker cooperatives: Where are we at?», in *International Journal of Labour Research* (2013, Vol. 5, Issue 2, April).

<sup>78</sup> Voir par exemple: [SMart](#).

<sup>79</sup> Voir: «[SMart, La Flexibilité Mensongère](#)», 10 May 2017.

---

s'agit de mesures à portée limitée qui excluent notamment les travailleurs du spectacle et de l'audiovisuel.

---

## 6. Conclusions

Cette étude visait à fournir une analyse des problèmes liés aux relations de travail dans les secteurs de la culture et des médias dans certains pays. Gardant à l'esprit les limites de l'étude et son recours aux points de vue des syndicats, cette dernière partie propose quelques réflexions sur des recherches complémentaires qui pourraient être nécessaires et de possibles actions futures en matière de travail décent dans les secteurs de la culture et des médias.

L'application de la Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 et de la Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 offre un outil normatif pour combler les vides juridiques qui empêchent de garantir un traitement équitable entre les travailleurs quelles que soient leurs relations contractuelles. Les droits d'association et de négociation collective doivent s'appliquer à tous les travailleurs, quelle que soit leur relation d'emploi. En particulier, les artistes, travailleurs du domaine de la culture et des médias travaillant de manière atypique ou indépendante doivent être traités de façon équitable en matière de droits sociaux, que ce soit au moyen de mesures transversales par le biais du Code du travail ou de façon ciblée, par des mesures spécifiques aux indépendants. Pour ce faire, il est parfois nécessaire d'avoir recours à la loi – comme c'est le cas en Irlande en 2017 – ou à une décision de justice – comme c'est le cas au Japon.

En outre, la Recommandation de l'UNESCO concernant le Statut de l'artiste de 1980 constitue un socle solide et incontournable pour la reconnaissance des droits sociaux des travailleurs de la culture et des médias, comme en témoigne le cas des pays qui l'ont formellement transcrite en droit national. La Recommandation gagnerait à être mieux utilisée par les États et les organisations représentatives d'artistes, de professionnels de la culture et de journalistes comme instrument pour encadrer les lois et les politiques nationales qui affectent les conditions de travail des artistes. L'enquête mondiale que l'UNESCO s'est engagée à mener en 2018-19 sur la mise en œuvre de la Recommandation de 1980 donne l'opportunité d'appuyer certains pays pour le développement leur législation sur le Statut de l'artiste.

Les relations d'emploi ne sont pas la seule problématique des secteurs concernés. Il y a notamment une inadéquation entre l'offre et la demande de travail et qu'il existe un taux élevé de travailleurs en attente de contrat, ou de travailleurs qui quittent leur profession par manque de stabilité ou de revenus. Il conviendrait ainsi de se concentrer également sur l'adéquation du marché, la formation et la requalification des travailleurs en fonction des évolutions technologiques mais aussi de l'âge dans certaines professions. Ce point concerne en particulier l'accès à la formation pour tous les travailleurs, quelle que soit leur relation d'emploi. Les secteurs de la culture et des médias traversant une période de profondes mutations technologiques et sociales, il est par conséquent urgent et nécessaire d'approfondir la question de la formation (initiale et continue) et de développer des stratégies de formation en adéquation avec les caractéristiques et les besoins des secteurs. Cette formation pourrait s'adresser aux jeunes et aux entrants dans la profession, mais aussi aux personnes qui travaillent déjà.

L'égalité de genre, de même que les actions en faveur de groupes sous-représentés, devrait rester une priorité. Les informations disponibles montrent que peu de pays ou d'entreprises en font la promotion active dans les secteurs de la culture et des médias. Cela concerne l'égalité salariale, l'accès aux postes de responsabilité, mais aussi le harcèlement sexuel, qui est malheureusement profondément ancré dans ces secteurs, comme le prouvent les exemples les plus médiatisés et les expériences vécues par des milliers de femmes anonymes à travers le monde. Cette question mériterait d'être placée au cœur des préoccupations de l'ensemble des parties prenantes dans un avenir proche, à travers, par exemple, la rédaction et la promotion d'une charte sectorielle. Ceci engagerait tous les acteurs du secteur à prendre des actions concrètes en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et contre le harcèlement sexuel. L'approche sectorielle permettrait d'identifier des bonnes pratiques, et de développer des instruments communs, y compris les politiques, les codes, et les mécanismes.

---

Cette étude montre aussi la nécessité d'avoir plus de clarté et d'information parmi les travailleurs et les employeurs sur les différents régimes d'emploi avec toutes leurs conséquences en termes de fiscalité, de couverture sociale et de concurrence. L'étude indique une grande méconnaissance à ce sujet, de même que des incertitudes et disparités dans la situation des travailleurs indépendants face aux conventions collectives et aux règles de concurrence. Dans le domaine particulier des règles de concurrence, les États et autorités compétentes pourraient s'assurer qu'elles ne présentent pas d'obstacle au libre exercice de la liberté d'association et de négociation collective.

Les systèmes de protection sociale des travailleurs des secteurs de la culture et des médias devraient prendre en compte les spécificités des secteurs et les besoins particuliers des travailleurs, notamment l'alternance entre périodes d'activité et recherche de travail, souvent à un rythme soutenu. Les différents mécanismes de protection sociale mis en place pour les travailleurs de ces secteurs à travers le monde méritent une étude plus approfondie afin de participer à un échange de bonnes pratiques.

L'absence de données complètes sur le statut des travailleurs et la nature des relations d'emploi empêche de mesurer leur évolution de manière systématique et uniforme. Il serait pertinent de soutenir et de développer des systèmes de collecte régulière de données concernant:

- le nombre de travailleurs;
- la répartition de ces travailleurs selon leur relation de travail et leur accès aux prestations sociales;
- la sensibilité du secteur à des questions telles que l'égalité homme-femme, le travail des jeunes ou la diversité ethnique;
- les dynamiques de marché de façon à compléter les données qui peuvent être fragmentées entre branches ou entreprises.

Il serait également utile de collecter des données permettant de suivre de manière adéquate l'évolution des salaires ou d'autres formes de rémunération telles que les cachets et les revenus liés aux droits de propriété intellectuelle et artistique, et d'identifier de nouvelles méthodes de recherche afin de mesurer l'impact de la numérisation à court, moyen et long terme.

Enfin, les syndicats des secteurs de la culture et des médias ont besoin de renforcer leurs capacités afin de pouvoir répondre aux défis posés par les formes atypiques d'emploi. Des stratégies au niveau des pays peuvent inclure l'organisation des travailleurs freelance/indépendants au sein de structures syndicales ou la mise en place des structures adéquates nouvelles ou innovantes ; mais également le fait d'explorer les voies de recours juridiques au niveau national ou international en cas de conflits entre droit de la concurrence et liberté d'association et droit de conclure des conventions collectives. Aussi, l'échange d'informations entre syndicats et employeurs, dans le cadre des fédérations sectorielles mondiales, est particulièrement bénéfique en ce qui concerne les services fournis par les syndicats aux travailleurs atypiques en matière sociale, juridique, administrative ou fiscale.



## Annexe 1: Questionnaire envoyé aux syndicats

Questions générales	
1. Dans quels secteurs votre syndicat organise-t-il les travailleurs de la culture et des médias ?	<input type="checkbox"/> <u>Acteur (cinéma/télévision)</u> <input type="checkbox"/> <u>Acteur (théâtre)</u> <input type="checkbox"/> <u>Danse</u> <input type="checkbox"/> <u>Musique</u> <input type="checkbox"/> <u>Technicien audiovisuel</u> <input type="checkbox"/> <u>Journalisme</u> <input type="checkbox"/> <u>Autre</u> (veuillez préciser)
2. Environ combien de travailleurs représente votre syndicat ?	Veuillez indiquer ci-dessous un nombre approximatif: Ce nombre comprend-il des travailleurs indépendants / « freelance » ?
3. Quel pourcentage de travailleurs / travailleuses des médias / de la culture représente votre syndicat (estimation) ?	

4. Quelles tendances avez-vous observées dans les types de contrat de travail de la culture et des travailleurs des médias au cours de la dernière décennie ? Par exemple, y a-t-il eu une augmentation ou une diminution du nombre relatif d'employés permanents à temps plein ? Une augmentation des contrats à temps partiel et des contrats à durée déterminée, ou l'utilisation des « freelance » et des travailleurs indépendants ? Le secteur est-il en croissance ou en déclin ? Veuillez fournir toute information statistique ou source de données.
5. Quels cadres législatifs ou réglementaires déterminent les conditions d'emploi dans le secteur de la culture et des médias ? Y a-t-il eu des réformes significatives à cet égard au cours de la dernière décennie ? Si possible, fournir des copies de la législation ou des politiques.
6. Les indépendants / entrepreneurs indépendants ont-ils le droit de former un syndicat et de s'y affilier ? Y a-t-il des limites à ce droit ? Quels sont les obstacles à la syndicalisation des travailleurs indépendants (restrictions légales, manque d'intérêt, manque de sensibilisation aux syndicats, etc.) ?
7. Les pigistes / entrepreneurs indépendants peuvent-ils négocier collectivement ? Existe-t-il des restrictions fondées sur le droit de la concurrence ?
8. Quelles sont, le cas échéant, les conventions collectives couvrant la culture et le secteur des médias ? Pouvez-vous fournir des informations sur leur portée, leur durée et leur contenu ? Y a-t-il eu des changements importants au cours de la dernière décennie ? Les travailleurs indépendants et le personnel à durée déterminée sont-ils couverts par l'accord ? Avez-vous des exemples de bonnes pratiques que vous pourriez partager ?
9. A votre avis, les salaires et les avantages de la culture et des travailleurs des médias sont-ils semblables à ceux d'autres professionnels comparables ? Y a-t-il des tendances au cours de la dernière décennie que vous pouvez détecter à cet égard ?
10. Existe-t-il des dispositifs de protection sociale (pension, chômage, maternité, maladie, accident, décès, famille, invalidité) pour les travailleurs indépendants de la culture et des médias ?

- 
11. Pouvez-vous identifier les changements majeurs apportés à l'accès à la protection sociale des travailleurs de la culture et des médias sur les contrats de travail réguliers ?
  12. Existe-t-il des politiques spécifiques d'équité en matière d'emploi pour le recrutement, le maintien en poste et la promotion des femmes, des groupes sous-représentés et / ou des personnes handicapées ? Avez-vous des exemples de bonnes pratiques que vous pourriez partager ?
  13. Y a-t-il d'autres tendances ou défis concernant le travail décent dans les médias et la culture sur lesquels vous aimeriez commenter ?

## Annexe 2: Liste des syndicats dans les pays analysés

Pays	Syndicat	Fédération
Le Japon	Japan Actors' Union (JAU)	FIA
	Japan Broadcasting Labor Union (NIPPORO)	UNI MEI - IFJ
	Japan Federation of Commercial Broadcasting Workers' Unions (MINPOROREN)	UNI MEI
	Musicians' Union of Japan (MUJ)	FIM
	NIPPORO Media Forum Japan	IFJ
	Nihon Shimbun Rodo Kumiai Rengo (Shimbun Roren)	IFJ
la République de Corée	National Union of Media Workers (NUMW)	UNI MEI
	Journalists' Association of Korea (JAK)	IFJ
la Malaisie	TV3 Malaysia Employees' Union (Kesatuan Sekerja Kakitangan Sistem Televisyen Malaysia Berhad - KSKSTMB)	UNI MEI
	KPM/MMC/PRISM Berhad	FIM
	National Union of Journalists Malaysia (NUJ)	IFJ
la Nouvelle-Zélande	Equity New Zealand	FIA
	New Zealand Public Service Association – Te Pūkenga Here Tikanga Mahi (PSA)	UNI MEI
	E tū Incorporated	FIM
l'Indonésie	Asosiasi Pekerja Indonesia (Aspek Indonesia)	UNI MEI
	Singers, Songwriters and Music Record Producers Association of Indonesia (PAPPRI)	FIM
	Aliansi Jurnalis Independen (AJI)	IFJ
l'Afrique du Sud	South African Guild of Actors (SAGA)	FIA
	Communication Workers' Union of South Africa (CWU)	UNI MEI
	South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU)	UNI MEI
	Media Workers' Association of South Africa (MWASA)	IFJ
Côte d'Ivoire	Syndicat National des Professionnels de la Presse de Côte d'Ivoire (SYNAPPCI)	UNI MEI
	Syndicat des Artistes Musiciens de Côte d'Ivoire (SAMCI)	FIM
	Union Nationale des Journalistes de Côte d'Ivoire (UNJCI)	IFJ
le Kenya	Communication Workers Union of Kenya (COWU(K))	UNI MEI
	Kenya Musicians Union (KeMU)	FIM
	KCA	IFJ
	Kenya Union of Journalists (KUJ)	IFJ
le Sénégal	AMS	FIM
le Maroc	Syndicat Marocain des Professionnels des Arts Dramatiques (SMPAD)	FIA

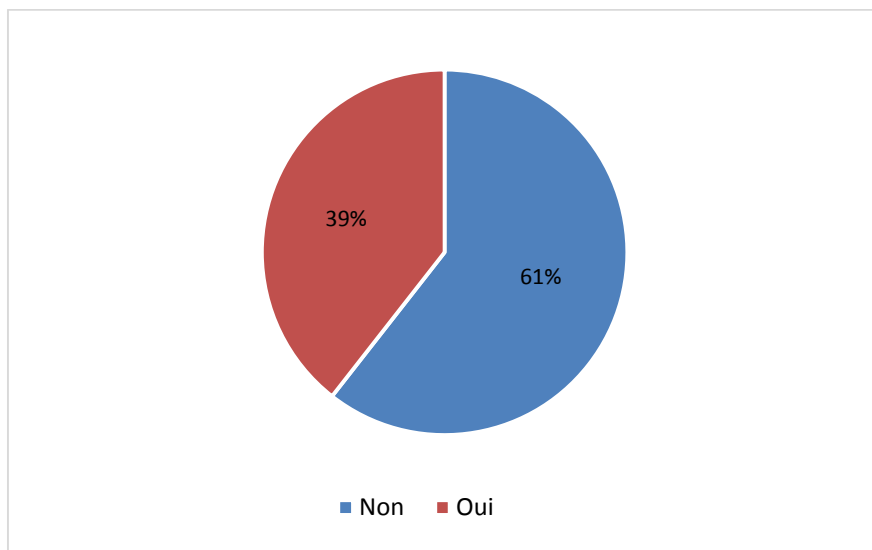
	Union Marocaine du Travail (UMT)	UNI MEI
	Syndicat Marocain des Professions Musicales (SMPM)	FIM
	Syndicat National de la Presse Marocaine	IFJ
la République démocratique du Congo	Organisation des travailleurs du Congo (OTUC)	UNI MEI
	Fédération Syndicale des Travailleurs de la Communication (FESYTRAC)	IFJ
	Syndicat National des Professionnels de la Presse (SNPP)	IFJ
	Union nationale de la presse du Congo (UNPC)	IFJ
République Argentine	Sindicato Argentino de Televisión, Telecomunicaciones, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID)	UNI MEI
	Sindicato Unitario de Trabajadores en la Educación del Perú (SUTEP)	UNI MEI
	Sindicato de la Industria Cinematográfica Argentina (SICA-APMA)	UNI MEI
	Sociedad Argentina de Locutores (SAL)	UNIMEI
	Asociación Argentina de Actores (AAA)	FIA
	Sindicato Argentino de Músicos (SADEM)	FIM
Canada	Alliance of Canadian Cinema, Television and Radio Artists (ACTRA)	FIA
	Canadian Actors' Equity Association (CAEA)	FIA
	Union des Artistes (UDA)	FIA
	Directors' Guild of Canada	UNI MEI
	Directors' Guild of Canada - Ontario	UNI MEI
	International Alliance of Theatrical Stage Employees (IATSE)	UNI MEI
	Communications Workers of America/Syndicat des communications d'Amérique (CWA/SCA)	IFJ
	Unifor [private sector union]	IFJ
	Fédération nationale des communications (FNC)	IFJ
Colombie	Círculo Colombiano de Artistas (CICA)	FIA/ UNI MEI
	SINPRISA	UNI MEI
	UNO-A	FIM
	Federación Colombiana de Periodistas (FECOLPER)	IFJ
le Brésil	Sindicato dos Artistas e Técnicos de Espetáculos e Diversões do Estado de São Paulo (SATED – SP)	FIA
	Sindicato dos Artistas do Estado do Rio de Janeiro (SATED – RJ)	FIA
	Sindicato dos Artistas e Técnicos de Espetáculos e Diversões do Estado de Minas Gerais (SATED – MG)	FIA
	Sindicato dos Artistas e Técnicos de Espetáculos e Diversões do Estado de Ceará (SATED – CE)	FIA
	Sindicato dos Artistas e Técnicos de Espetáculos e Diversões do Espírito Santo (SATED – ES)	FIA
	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria Cinematográfica e do Audiovisual dos Estados de São Paulo, Paraná, Rio Grande do Sul,	UNI MEI

	Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Goiás, Tocantins e Distrito Federal (SINDCINE)	
	Federação dos Radialistas (FITERT)	UNI MEI
	Sindicato dos Musicos de Rio de Janeiro (SINDMUSI)	FIM
	Federação Nacional do Jornalistas (FENAJ)	IFJ
le Pérou	Sindicato de Artistas Intérpretes del Perú (SAIP)	FIA
	Sindicato de Músicos Compositores y Cantantes del Perú (SIMCAP)	FIM
	Asociación Nacional de Periodistas del Perú (ANP)	IFJ
l'Egypte	–	
le Liban	–	

---

## Annexe 3: Profil des syndicats ayant répondu à l'enquête

### Proportion de syndicats ayant répondu à l'enquête



### Pourcentage de représentativité sectorielle des syndicats (ayant répondu)

