

# Rapport final de la discussion

## Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture

(Genève, 14-15 mai 2014)



**GDFMCS/2014/10**

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

**Département des politiques sectorielles**

## **Rapport final de la discussion**

**Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi  
dans le secteur des médias et de la culture**  
(Genève, 14-15 mai 2014)

Genève, 2014

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2014

Première édition 2014

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifirro.org](http://www.ifirro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Rapport final de la discussion: Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture*, Genève, 14-15 mai 2014, Bureau international du Travail, Département des politiques sectorielles, Genève, 2014.

ISBN 978-92-2-228928-8 (imprimé)

ISBN 978-92-2-228929-5 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final report of the discussion: Global Dialogue Forum on Employment Relationships in the Media and Culture Sector* (Geneva, 14-15 May 2014), ISBN 978-92-2-128928-9, Geneva, 2014, et en espagnol: *Informe final de la discusión: Foro de diálogo mundial sobre las relaciones de trabajo en el sector de los medios de comunicación y de la cultura* (Ginebra, 14-15 de mayo de 2014), ISBN 978-92-2-328928-7, Ginebra, 2014.

emploi / relations de travail / dialogue social / organisation du travail / journaliste / auteur / artiste-interprète / mass media / industrie cinématographique / métiers du spectacle

13.01.3

*Photographies de la première page de couverture – en haut à gauche*: Préparatifs de tournage d'un film à Moscou. Photographe: M. Crozet, © BIT, 2006; *en bas à gauche*: 101<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du Travail, Genève, 14 juin 2012, © BIT, 2012; *à droite*: Spectacle de ballet, Paris, © (transfert dans le domaine public), 2011.

*Photographie de la deuxième page de couverture*: Orchestre de rue, Amsterdam, Pays-Bas. Photographe: M. Crozet; © BIT, 2007.

*Données de catalogage du BIT*

---

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.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## **Table des matières**

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
Point 1 pour la discussion: Les défis auxquels sont confrontés les gouvernements et les partenaires sociaux en ce qui concerne les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture.....	6
Point 2 pour la discussion: Comment le dialogue social peut contribuer à relever ces défis quant aux relations d'emploi et à offrir une meilleure protection sociale aux travailleurs des médias et de la culture .....	11
Point 3 pour la discussion: Les mesures susceptibles d'améliorer les perspectives commerciales et les perspectives de l'emploi dans le secteur des médias et de la culture .....	14
Point 4 pour la discussion: Les recommandations en vue des activités futures de l'OIT et de ses Membres en ce qui concerne les relations d'emploi dans les médias et la culture .....	17
Discussion des points de consensus proposés .....	19
Points de consensus .....	29
Liste des participants .....	33



---

## Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève du 14 au 15 mai 2014. Le Conseil d'administration du BIT avait proposé la tenue de ce forum lors de sa 317<sup>e</sup> session (mars 2013)<sup>1</sup> et en avait approuvé la composition lors de sa 319<sup>e</sup> session (octobre 2013)<sup>2</sup>; l'objectif de ce forum était que les participants tripartites examinent ensemble les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture (à l'exclusion du sous-secteur des arts graphiques) en vue de l'adoption de points de consensus visant à faciliter la mise au point d'un programme futur et à indiquer la politique à suivre dans ce domaine, aux niveaux international, régional et national. Le Bureau avait préparé un document d'orientation<sup>3</sup> et suggéré des points pour la discussion qui ont servi de base aux délibérations du forum.
2. Le forum était présidé par M. David Garner (Australie). La coordinatrice du groupe gouvernemental était M<sup>me</sup> Agnès Toullieux (France). Les coordinateurs des groupes des employeurs et des travailleurs étaient respectivement M<sup>me</sup> Linda Facchin (CBC/Société Radio-Canada, Canada) et M. Chris Warren (Media, Entertainment and Arts Alliance, Australie). La secrétaire générale du forum était M<sup>me</sup> Alette van Leur (directrice du Département des activités sectorielles – SECTOR), le secrétaire général adjoint était M. John Sendanyoye, le secrétaire exécutif M. John Myers, et la coordinatrice des services du secrétariat était M<sup>me</sup> May Mi Than Tun.
3. Quatre-vingt-treize participants étaient présents au forum, dont 31 représentants et conseillers gouvernementaux issus de 21 Etats Membres, de même que 47 participants travailleurs et sept participants employeurs, ainsi que huit observateurs d'organisations intergouvernementales (OIG) et d'organisations non gouvernementales internationales (ONG).
4. La secrétaire générale du forum a fait observer que les problèmes qui se posent au niveau des relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture, et dont les gouvernements et les partenaires sociaux allaient débattre, étaient étroitement liés aux questions relevant de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de l'OIT. Les participants au forum allaient aussi débattre des différentes manières dont le dialogue social et autres dispositifs pertinents en vigueur chez les parties prenantes de ce secteur pouvaient contribuer à résoudre ces difficultés et à améliorer la protection sociale pour les travailleurs des médias et de la culture; et ils allaient aussi examiner les mesures susceptibles d'améliorer les débouchés économiques et les perspectives d'emploi dans les médias et la culture. L'intervenante s'est dit convaincue que les débats conduits par les participants allaient donner lieu à des recommandations ciblées, réalistes et soumises à un mécanisme de vérification en vue de l'action future que devront mener l'OIT et ses Membres du secteur des médias et de la culture pour donner suite au forum.

<sup>1</sup> Document GB.317/POL/5.

<sup>2</sup> Document GB.319/POL/4.

<sup>3</sup> BIT: *Les relations d'emploi dans les industries des médias et de la culture*, Genève, 2014: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/publication/wcms\\_240702.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_240702.pdf).

- 
5. Le président a signalé que l'on tendait à sous-estimer ou à ne pas saisir l'importance du secteur des médias et de la culture pour de nombreux Etats Membres de l'OIT, voire pour l'économie tout entière. La contribution du secteur à l'emploi est estimée à quelque 1 à 2 pour cent de la main-d'œuvre. Les activités liées aux médias et à la culture nécessitent des compétences très spécifiques et des qualifications élevées, mais elles sont à forte intensité de main-d'œuvre, comme c'est le cas pour le théâtre ou la production cinématographique. On a enregistré une croissance rapide des perspectives d'emploi pour certaines catégories professionnelles comme celles dont les prestations reposent sur la créativité. Il y a pléthore d'emplois dans les spectacles vivants, à la télévision, dans les médias en ligne ou la presse écrite de la plupart des pays, et ces sous-secteurs sont considérés comme des créneaux porteurs pour l'avenir. Or la nature du travail dans ce secteur suppose davantage de mobilité géographique, de variations dans la durée, le type et le contrat de travail que dans les autres secteurs; il fait donc parfois l'objet de mesures spécifiques prises au niveau national, tendant à garantir que les questions de protection sociale, de fiscalité et autres sont traitées de manière appropriée.
6. Le secrétaire exécutif a présenté le document d'orientation, qui donne un aperçu général des évolutions récentes intervenues dans le secteur des médias et de la culture et met en exergue certains aspects liés aux relations d'emploi et autres dispositifs contractuels, exposés sous divers points de vue. Il a fait remarquer que le sous-secteur des arts graphiques ne serait pas examiné dans ce forum. Le document d'orientation met l'accent sur le travail indépendant et le travail atypique dans le secteur plutôt que sur les relations d'emploi normales ou le travail intérimaire. Le premier chapitre rappelle le contexte du forum, à savoir la réunion tripartite de 2004 sur l'avenir du travail et de la qualité dans la société de l'information: le secteur des médias, de la culture et des arts graphiques, ainsi que les discussions sur les relations d'emploi qui ont eu lieu lors de la Conférence internationale du Travail de 2006, qui a conduit à l'adoption de la recommandation n° 198. Le chapitre 2 fournit un bref aperçu des tendances de l'emploi et expose les questions d'ordre général dans les quatre sous-secteurs à l'examen – les journaux et magazines, l'industrie cinématographique, la radio et la télévision et les arts du spectacle. La première section du chapitre 3 établit une distinction entre emploi régulier et emploi atypique, et entre relations d'emploi et accords contractuels commerciaux dans le secteur des médias et de la culture. Cette section examine également les «travailleurs indépendants»<sup>4</sup> ou «à leur compte», les «travailleurs économiquement dépendants», le «travail basé sur des projets», les stages ou autres dispositifs – rémunérés ou non – permettant d'acquérir une expérience professionnelle, et les relations d'emploi floues, ambiguës, sinon déguisées. Les chapitres 3, 4 et 5 portent sur le premier point proposé pour la discussion et traitent respectivement des relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture; des tendances du monde du travail, de l'organisation du travail et du travail indépendant dans le secteur; et des questions relatives au statut juridique des indépendants et aux droits de la propriété intellectuelle. Le chapitre 6 examine le dialogue social dans le secteur des médias et de la culture, en lien avec les mesures examinées aux points de discussion 2 et 3 et, le cas échéant, avec les activités futures de l'OIT et de ses Membres qui font l'objet du point de discussion 4. Le secrétaire exécutif espère que les discussions vont conduire à l'adoption de points de consensus de nature à favoriser la création d'emplois et à stimuler la créativité dans le secteur.

<sup>4</sup> Note de la rédaction: Le terme anglais «freelancer» est traduit dans le texte par «travailleur indépendant», terme français qui recouvre plusieurs acceptions en anglais (*freelancer, independent worker, own-account worker, self-employed, self-contracted worker*) et qui a un sens plus large en anglais et dans des pays avec un système juridique de droit commun/jurisprudentiel.

- 
7. Le coordinateur du groupe des travailleurs a estimé que le forum était une excellente occasion de débattre des problèmes grandissants que connaît actuellement le secteur des médias et de la culture et de trouver un moyen de les résoudre. Dix ans se sont écoulés depuis la dernière réunion tripartite de l'OIT sur le secteur des médias et de la culture, secteur qui a été le théâtre de profonds changements. Nombreux se sont avérés positifs: émergence d'un vaste éventail d'activités, possibilité de créer davantage et de différentes manières et, pour les travailleurs, de communiquer entre eux grâce aux nouvelles technologies. Parallèlement, ces évolutions ont bousculé les modèles économiques traditionnels. C'est ainsi que le financement et l'aide apportés aux médias et à la culture, par le biais de la publicité, de l'aide gouvernementale – qu'il s'agisse de subventions ou d'emplois directs – ou encore d'achats par les consommateurs, se sont vus sérieusement compromis. De plus, les agences publicitaires ont vu leurs recettes diminuer; les gouvernements ont sensiblement réduit leurs aides depuis le début de la crise et ont pris des mesures d'austérité; et, enfin, le piratage des droits d'auteur a fait reculer les achats directs de produits culturels et des médias, ce qui n'a pas manqué de porter préjudice aux entreprises comme aux travailleurs.
  8. Selon l'intervenant, tous ces facteurs sont à l'origine des changements intervenus dans le mode de recrutement et de rémunération des travailleurs. Par le passé, les salaires et les conditions de travail étaient fixés par voie de négociation collective dans les grandes «entreprises créatives». Or les évolutions récentes ont sérieusement affecté les conditions d'emploi des travailleurs, ce qui signifie que les relations d'emploi courantes ne sont plus la norme. De plus, compte tenu de la diversité croissante du travail, des professions et de l'organisation du travail, les différents types de relations de travail ont perdu en clarté. Le travail est très souvent occasionnel, et le problème est de savoir si les contrats doivent être rémunérés sur la base du travail, en termes de temps de travail, ou sur la base des droits de la propriété intellectuelle. La crise a hypothéqué la capacité des travailleurs à faire valoir leur point de vue.
  9. Il convient, à ses yeux, et dans la perspective de l'OIT, de prendre en considération trois aspects. Tout d'abord, il faudrait s'accorder à reconnaître que les conventions de l'OIT s'appliquent à l'ensemble des travailleurs et non pas aux seuls travailleurs permanents employés à plein temps; de fait, tous les travailleurs doivent avoir accès à la négociation collective, quelle que soit leur forme de travail. Deuxièmement, les rémunérations relatives aux produits créatifs doivent se faire sous forme de redevances, de paiements résiduels ou autres dans le respect des droits de la propriété intellectuelle. Troisièmement, les gouvernements, outre les responsabilités qu'ils ont en tant qu'employeurs, se voient investis d'une responsabilité plus grande vis-à-vis du secteur des médias et de la culture que vis-à-vis des autres secteurs car il est de leur devoir de promouvoir la culture et les médias et de soutenir les politiques culturelles. En recrutant des travailleurs directement ou par le biais d'organismes culturels, les gouvernements créent une certaine confusion dans la façon d'établir les contrats. Il arrive que des organes de diffusion publics adoptent des politiques qui encouragent la sous-traitance. La législation sur la concurrence qui affecte négativement la négociation collective pour les artistes de scène et les journalistes (indépendants) dans divers pays est source d'équivoque. La façon de considérer les revenus acquis dans le cadre de la propriété intellectuelle, aux niveaux fiscal et de la sécurité sociale, est un autre sujet de préoccupation. Il importe que les gouvernements adoptent une démarche globale et intégrée pour protéger les droits des travailleurs et garantir leur accès à la négociation collective. Il s'agit aussi de reconnaître que les travailleurs créatifs sont les vecteurs de la culture, de l'information et des débats; ils permettent aux gouvernements de promouvoir la démocratie et la culture dans leurs sociétés. Les gouvernements doivent veiller à ce que ces travailleurs aient un niveau de vie décent et – même s'ils ont parfois des relations de dépendance avec les gouvernements – qu'ils aient la possibilité de négocier collectivement leur rémunération.



- 
- 10.** La coordinatrice du groupe des employeurs a souligné les difficultés qu'il y avait à définir les relations d'emploi dans le secteur. Par nature, le travail dans ce secteur a toujours été atypique; tenter donc de le mettre au diapason des modèles traditionnels de relations d'emploi classiques ne peut pas fonctionner. Dans le monde des médias et de la culture, le travail atypique est caractérisé par la créativité et l'esprit d'entreprise. L'une des difficultés tient au fait que les parties prenantes ne sont pas clairement définies, et notamment les travailleurs et les intervenants. La coordinatrice a souscrit au point de vue du coordinateur du groupe des travailleurs selon lequel le développement des nouvelles technologies a suscité de nouvelles façons de travailler et, partant, de nouveaux défis à relever. Quoi qu'il en soit, le travail dans ce secteur a toujours été atypique. Les évolutions récentes n'ont fait qu'aggraver des difficultés qui existaient déjà. Certaines juridictions ne disposent pas de législation encourageant la liberté d'expression en tant que droit fondamental, alors que cet aspect fondamental devrait être pris en compte par toutes les juridictions. Par ailleurs, il importe de bien séparer l'Etat et le financement du secteur de la radiodiffusion et des médias. Elle a insisté sur le fait que l'industrie des médias était différente des autres en ce que les travailleurs ont toujours revendiqué une forme différente de relation d'emploi, ce qui est davantage encore le cas aujourd'hui où la demande de flexibilité et de mobilité va croissant.
  - 11.** Selon les employeurs, il est nécessaire d'associer les types traditionnels et les nouveaux types de relations d'emploi. La coordinatrice estime que le travail indépendant n'est pas mauvais en soi – c'est en général un travail décent –, et force est de constater qu'il est typique dans ce secteur. Les différentes parties prenantes doivent accepter cette réalité et prendre conscience que ce secteur n'est pas en mesure d'adopter un modèle traditionnel de relations d'emploi. Cela ne signifie en rien que les employeurs font l'apologie du travail vulnérable et précaire, mais ils estiment qu'une certaine souplesse s'impose. Les employeurs comme les travailleurs doivent se comporter de façon responsable et faire preuve d'une capacité d'adaptation à ce nouvel environnement de travail. S'agissant de la réduction du financement public, elle considère qu'il est nécessaire de maintenir une réserve suffisante de financement public pour créer des emplois et soutenir l'industrie.
  - 12.** Elle a fait remarquer que la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, semble être la référence de certaines prises de position dans le document, mais le fait de cautionner cette recommandation ne doit pas signifier que le travail du forum doit s'inspirer de ce seul instrument. Elle a fait observer que certains domaines peuvent faire l'objet de consensus et elle aimerait avoir de meilleures définitions juridiques des différents types de travail. Se référant au paragraphe 32 du document d'orientation, elle croit comprendre que le travail régulier et à temps plein est considéré comme «typique» et qu'une proportion importante des emplois dans les médias et la culture est qualifiée, de façon quelque peu péjorative, d'«atypique» et associée à de l'emploi précaire, ce avec quoi elle n'est pas tout à fait d'accord car de nombreux travailleurs engagés dans des relations de travail atypiques ne se considèrent pas comme étant dans une situation précaire. De nombreux travailleurs indépendants souhaitent avoir ce type de travail. Le travail s'est toujours inscrit dans un modèle de négociation collective. Or, dans de nombreux pays, et notamment au Canada, les travailleurs syndiqués travaillent aux côtés des travailleurs indépendants. Elle préconise à la fois l'instauration de relations du travail, une sécurité juridique et des incitations au travail indépendant en sous-traitance. Enfin, s'agissant de la baisse du financement des arts et de la culture, elle a souligné que la viabilité du financement public était une question importante qui devait être examinée dans le contexte de cet environnement en pleine mutation.
  - 13.** La coordinatrice du groupe gouvernemental a expliqué que son groupe avait débattu du champ couvert par ce secteur, des emplois qu'il recouvrait, et s'était demandé si des statistiques précises étaient disponibles sur ces emplois. Il a également examiné différents types de statut dans l'emploi, comme les salariés, les travailleurs indépendants ou à leur compte et a constaté que ces catégories différaient d'un pays à l'autre. Le groupe

---

gouvernemental a fait état d'un problème de définition, concernant notamment le champ d'application des différents emplois et situations dans les pays respectifs. Il s'est penché sur les questions économiques, notamment les problèmes d'offre et de demande; le secteur des médias et de la culture a des retombées économiques (résultats qui ne sont pas non plus sans effet sur le secteur): il pèse non seulement dans l'économie, mais il revêt une valeur non négligeable pour la société. En outre, la formation est essentielle en termes de transmission des compétences, de développement des compétences professionnelles et d'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

- 14.** La coordinatrice de ce groupe a jugé toutefois nécessaire d'examiner de quelle manière la formation peut ouvrir l'accès aux emplois et quels types d'emplois il convient de créer à l'avenir, et de diffuser des informations en matière de formation. La reconversion ne doit pas être négligée, notamment pour les danseurs et les acteurs pour lesquels l'âge et l'apparence sont d'une importance capitale, et ces travailleurs doivent pouvoir bénéficier de dispositifs d'accompagnement leur permettant de valoriser leur aptitude à l'emploi. La protection sociale est aussi essentielle et sa couverture doit être aussi large que possible. Il importe d'aller de l'avant dans les domaines de la sécurité sociale et de la formation. Certaines données de l'emploi varient également selon que les travailleurs sont des hommes ou des femmes, eu égard notamment à la durée de la carrière et à la protection de la maternité, tandis que bénéficier d'une rémunération appropriée est une préoccupation commune à l'ensemble des travailleurs – artistes-interprètes, exécutants, techniciens ou auteurs. Par ailleurs, le statut des artistes et des interprètes dans la société pose problème et le travail précaire est une question préoccupante. Le groupe gouvernemental est d'avis qu'il est vital de s'occuper de la question de la rémunération et de la précarité pour lutter contre les images négatives qui peuvent subsister sur les professions des médias et de la culture, et que ce secteur a besoin d'une plus grande stabilité de l'emploi.
- 15.** Une représentante de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) a rappelé que la mission de son institution spécialisée des Nations Unies était de mener à bien l'instauration d'un système international de propriété intellectuelle équilibré et efficace qui permette de mettre l'innovation et la créativité au service de tous. L'OMPI a pris connaissance avec intérêt du document d'orientation et a souligné l'importance des aspects décrits au chapitre 5 sur les questions réglementaires et de propriété intellectuelle. L'intervenante a insisté sur la nécessité de protéger la créativité, alors qu'actuellement des créateurs se voient encore refuser des droits et n'ont guère de pouvoir de négociation dans de nombreux pays de par le monde. C'est ainsi que, dans le contexte de la mondialisation et de la convergence multimédia, les travailleurs créatifs éprouvent des difficultés à joindre les deux bouts. Elle a vivement engagé les participants au forum à étudier rapidement cette question, à accorder une véritable reconnaissance à ces travailleurs et à leur réserver un sort meilleur. La communauté internationale a fourni un cadre juridique propice au développement du secteur des médias et de la culture. Après douze ans de négociations, l'OMPI a adopté, en 2012, le Traité de Beijing sur les interprétations et exécutions audiovisuelles. Elle s'est dite consciente des efforts collectifs déployés par les parties prenantes et les nombreux gouvernements participant à ce forum. Le Traité de Beijing constitue une avancée historique et une première étape permettant aux artistes-interprètes ou exécutants de bénéficier des avantages concrets d'une combinaison de droits économiques et moraux. Or, avec 72 signataires mais seulement deux ratifications, le traité n'est pas encore entré en vigueur. L'OMPI appelle à poursuivre la coopération et l'introduction de la législation internationale dans les législations nationales. L'intervenante a fait valoir que la reconnaissance de la propriété intellectuelle constituait un outil précieux pour améliorer les relations de travail dans le secteur des médias et de la culture. Enfin, elle a fait observer que les activités normatives actuelles concernant les droits des organismes de radiodiffusion, le renforcement de la gestion collective et son rôle sur le marché entraînent dans le cadre des discussions du forum.

---

16. Un représentant de l'Union européenne de radiotélévision (UER) a souligné que l'UER était la plus grande alliance de médias de service public à l'échelle mondiale et que sa mission était de préserver le rôle joué par les médias de service public et de mettre en valeur leur apport indispensable à la société, en Europe et alentour. Les médias de service public sont au service du public – et non pas d'un gouvernement, d'un parti politique, d'une entreprise ou autre groupe d'intérêt en particulier. Les valeurs essentielles que partagent tous ses membres sont: l'universalité, l'indépendance, l'excellence, la diversité, l'obligation de rendre des comptes et l'innovation. Pour parvenir à l'excellence, les membres de l'UER sont tenus par une exigence de haute qualité, d'intégrité et de professionnalisme; ils doivent encourager les talents et former le personnel. Ils s'engagent à assurer la sécurité des journalistes et des réalisateurs de programmes – sécurité qui doit sous-tendre chaque action –, et le déploiement du numérique doit pouvoir bénéficier à tous ceux qui souhaitent adhérer à ce mouvement. Mais, pour que ces membres puissent répondre à leurs engagements, certains impératifs s'imposent, comme la nécessité de disposer d'une législation rigoureuse et précise, à savoir la législation du travail, et d'un financement approprié et durable. Il leur faut une gouvernance professionnelle capable de garantir l'indépendance des services rédactionnels et de veiller à ce que leurs prestations soient conformes aux plus hautes normes professionnelles. Les membres de l'UER doivent desservir un éventail très diversifié de publics. Leur personnel doit également souscrire sans réserve aux valeurs des médias du service public, animé de la ferme volonté de les défendre. Pour être des employeurs crédibles, ils doivent être concurrentiels et proposer des conditions d'emploi susceptibles d'attirer les meilleurs. Pour les membres de l'UER, le modèle social européen établit effectivement de bonnes pratiques en matière de dialogue social et de gestion des ressources humaines. L'UER ne négocie pas les conditions d'emploi pour ses membres mais elle soutient et encourage les bonnes pratiques, par le biais notamment des travaux du Comité de dialogue social sectoriel européen pour le secteur de l'audiovisuel. Il a reconnu que les membres de l'UER avaient travaillé dans des conditions très difficiles ces dernières années et, compte tenu des effets néfastes de la crise économique, l'emploi et les questions sociales sont devenus plus préoccupants. Pour s'adapter à ce contexte, les organismes publics de radiodiffusion doivent pouvoir compter sur des marchés du travail équitables, ouverts et dynamiques et sur une main-d'œuvre qualifiée. S'agissant du document d'orientation, l'intervenant n'est pas d'accord avec les assertions selon lesquelles la suppression d'emplois dans les entreprises publiques de radiodiffusion est inévitable, qu'il s'agit d'une tendance constante, que les emplois réguliers vont disparaître automatiquement dans le secteur de la diffusion ou encore que le travail indépendant est la solution d'avenir. Les membres s'adaptent à cet environnement en pleine mutation et la situation est différente selon les pays; le changement est certes inévitable et l'enjeu consiste à gérer la façon de l'aborder – l'UER s'emploie à conseiller les membres et à les encourager dans cette voie. Le représentant de l'UER pense que, pour attirer les meilleurs travailleurs et leur offrir un environnement propice à ces évolutions, il importe de disposer d'une main-d'œuvre diversifiée, avec des relations d'emploi diversifiées et soutenues par une large gamme de pratiques et d'initiatives optimales en matière de ressources humaines.

**Point 1 pour la discussion:**  
**Les défis auxquels sont confrontés**  
**les gouvernements et les partenaires sociaux**  
**en ce qui concerne les relations d'emploi**  
**dans le secteur des médias et de la culture**

17. Le secrétaire exécutif a introduit le point 1 de la discussion qui porte sur les défis auxquels sont confrontés les gouvernements et les partenaires sociaux en ce qui concerne les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture, alors que le point 2 examine,

---

lui, comment relever ces défis – par le dialogue social par exemple – et notamment comment améliorer la protection sociale pour les journalistes et les artistes-interprètes. Le point 1 est en lien direct avec les chapitres 3, 4 et 5 qui examinent les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture; les tendances du monde du travail, de l'organisation du travail et des relations d'emploi; et les questions liées au statut juridique des indépendants et au droit de propriété intellectuelle.

- 18.** La coordinatrice du groupe des employeurs a expliqué qu'il était nécessaire que les modèles de travail soient flexibles, du fait que le travail dans ce secteur a toujours appelé des formes non traditionnelles de relations et que la législation doit s'adapter à l'environnement présent et futur. Les nouveaux médias suscitent des préoccupations quant à la pénurie de travailleurs qualifiés et à la surabondance des autres travailleurs; l'insuffisance de l'offre par rapport à la demande est un problème qui affecte chacune des parties prenantes. Les diffuseurs publics exploitent de nouveaux médias, mais la formation et les relations d'emploi n'arrivent pas à suivre le rythme imposé par les nouvelles évolutions sectorielles. Il importe donc de créer un cadre juridique qui tienne compte des réalités de ce nouveau modèle. Le travail permanent pour tous n'est pas un concept réaliste, alors il faut conjuguer diverses sortes de relations non seulement en raison de la nature du travail mais aussi pour répondre à la flexibilité et à la mobilité que réclament de nombreux travailleurs du secteur. Le travail atypique est une donnée incontournable du secteur, et le paragraphe 32 du document d'orientation insiste sur la nécessité de trouver de nouvelles définitions. Il convient, pour faire face à la baisse du financement public, d'envisager d'autres façons de promouvoir les médias et les activités culturelles. Comment créer un environnement susceptible d'attirer l'investissement privé? Il s'agira d'instaurer des formes non traditionnelles de travail et de conjuguer diverses formes de relations, mais aussi de trouver différents moyens de distribuer les avantages sociaux. La charge financière qui pèse sur les employeurs en termes de contributions aux avantages sociaux et économiques est plus importante, ce qui dissuade l'investissement dans le secteur. L'exemple du Cirque du Soleil, qui a vu le jour au Canada, montre à quel point cette entreprise est mobile, mondiale, créative et lucrative pour toutes les parties concernées: un modèle de réussite où les travailleurs ont des relations d'emploi très diversifiées (salariés, travailleurs indépendants, travailleurs temporaires) qui répondent aux besoins des travailleurs comme des employeurs. Les artistes y donnent des prestations de très haute qualité et mondialement reconnues.
- 19.** Un participant travailleur de l'Irlande s'est montré préoccupé de l'interprétation et de l'utilisation que les gouvernements et la Communauté européenne font de la législation sur la concurrence, du fait qu'ils l'utilisent, à ses yeux, pour limiter le droit des travailleurs économiquement dépendants – assujettis à une relation de travailleur indépendant atypique – d'être représentés collectivement ou de bénéficier pleinement des droits fondamentaux au travail. L'OIT, notamment dans sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, n'établit aucune distinction entre les classes de travailleurs – traditionnelle ou non traditionnelle –, et le fait d'être engagé dans une forme non traditionnelle d'emploi ne signifie pas que ces travailleurs ne peuvent pas faire valoir leurs droits, dans le respect des droits de l'homme et du travail. Or ces droits sont refusés à de nombreux travailleurs – salariés et indépendants – dans beaucoup de régions du globe. Les travailleurs indépendants sont la main-d'œuvre la plus flexible, la plus adaptable mais aussi la plus exploitée. Se référant à la section 5.2 du document d'orientation qui traite de la législation sur la concurrence et qui dit en substance «les lois sur la répression des ententes ont pour objet d'éliminer le risque que les acteurs en position dominante faussent le fonctionnement du marché», l'intervenant a fait observer que les organes de réglementation, comme l'Autorité irlandaise de la concurrence, ont tendance à considérer que les syndicats représentatifs des travailleurs indépendants s'adonnent à des pratiques de lutte contre la concurrence. Il a affirmé que la législation sur la concurrence est souvent utilisée comme prétexte pour saper les droits des travailleurs. Les travailleurs indépendants se voient de plus en plus refuser le droit d'être représentés par un syndicat et de négocier

---

collectivement. La publication de notes d'orientation sur la rémunération des travailleurs indépendants, par exemple, a été considérée comme un délit d'entente. En Irlande, un responsable syndical représentant les comédiens voix-off a été menacé de prison pour avoir négocié un accord qui était non seulement favorable aux travailleurs mais souhaité par les employeurs qui avaient conclu cet accord en toute connaissance de cause. Les travailleurs indépendants se sont vu refuser justice et équité du fait de leur relation d'emploi. Les travailleurs indépendants ou les salariés occasionnels ont un statut précaire et ne peuvent pas bénéficier de la sécurité de l'emploi. Cette précarité a des incidences pour tous les travailleurs indépendants, et notamment pour les femmes et les travailleurs migrants vulnérables: pour eux, la flexibilité est souvent synonyme d'exploitation. Le fait de refuser aux femmes des contrats à durée indéterminée a des répercussions en termes de congé de maternité. Main-d'œuvre diversifiée devrait être synonyme de relations d'emploi diversifiées et non pas de droits diversifiés en fonction des différentes relations d'emploi. Pour parvenir aux objectifs communs de l'OIT, il importe de reconnaître à ceux qui fournissent un travail – qui dans ce secteur comprend la propriété intellectuelle – le droit d'être traités comme des travailleurs à part entière et de bénéficier des droits qui découlent de cette reconnaissance.

- 20.** Un participant travailleur des Pays-Bas a fait observer que les individus travaillant pour leur propre compte sont de plus en plus nombreux dans ce secteur et qu'ils devraient être correctement représentés par des syndicats. En 2007, un accord collectif a été conclu entre le FNV-KIEM (syndicat néerlandais de l'industrie créative), le Ntb (syndicat néerlandais des acteurs, compositeurs et musiciens) et une association d'employeurs, dont la principale disposition régissait les barèmes de rémunérations minimales à accorder aux musiciens indépendants jouant dans des orchestres. Ces barèmes correspondaient aux salaires versés aux salariés, et l'accord permettait aux musiciens indépendants de bénéficier d'une assurance-maladie et de cotiser à une caisse de retraite. L'accord prévoyait une rémunération égale quel que soit le statut dans l'emploi et s'adressait non seulement aux travailleurs indépendants mais aussi aux permanents, parce que le recrutement de travailleurs indépendants à bas prix peut porter préjudice aux salariés et aux conventions collectives. L'accord a dû être cassé après l'enquête menée par l'Autorité néerlandaise de la concurrence qui a menacé de sanctionner les parties à l'accord si celui-ci restait en vigueur. Les syndicats estiment que cette autorité aurait dû comprendre que de tels accords collectifs constituent une exception à l'application de la législation sur la répression des ententes et qu'une utilisation induite de la loi sur la concurrence risque de nuire à l'action des syndicats qui ne pourront s'engager dans une négociation collective pour les travailleurs indépendants.
- 21.** Un participant travailleur du Nigéria a déclaré que tout travailleur devait avoir le droit d'adhérer à un syndicat – droit souvent refusé par les employeurs. Les syndicats éprouvent souvent des difficultés à organiser les travailleurs dans le secteur privé. En Afrique, de nombreux organismes des médias ne disposent pas de mécanismes de négociation collective, difficulté encore accrue par le fait que les gouvernements ont le rôle d'employeurs dans les services de radiodiffusion. Soulignant la nécessité de veiller au respect de la liberté syndicale et de mettre en œuvre les mécanismes de négociation collective, il a fait observer que les travailleurs indépendants étaient souvent exploités au Nigéria. Le gouvernement trouve souvent le moyen de confier le travail à des indépendants lorsque les travailleurs permanents font valoir leurs droits. Il importe donc de veiller au respect des droits à la négociation collective, qu'il s'agisse d'entreprises publiques ou privées du secteur des médias et de la culture.
- 22.** Un participant travailleur du Royaume-Uni a fait remarquer que les artistes-interprètes étaient extrêmement indépendants et uniques en leur genre, y compris dans leur façon d'appréhender leur emploi. Ils sont choisis pour leurs prestations et il n'existe pas de concurrence d'égal à égal entre eux. C'est la raison pour laquelle ils devraient être tenus à

---

l'écart de la loi sur la concurrence. Les syndicats devraient pouvoir négocier collectivement au nom des artistes-interprètes.

23. Un participant travailleur de l'Italie a expliqué que beaucoup de problèmes venaient du fait que le secteur était porté par un double marché du travail. Il est en effet composé de salariés permanents qui représentent le marché traditionnel mais aussi de travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi ou d'indépendants qui constituent le marché «plus précaire». La part traditionnelle du marché du travail se rétrécit tandis que la part précaire et atypique est à la hausse, même pour le personnel administratif et pour les techniciens. Il est extrêmement important que le marché du travail flexible réponde aux besoins et crée les richesses nécessaires pour assurer une vie décente. Les conventions collectives uniques ne sont pas la solution; les travailleurs doivent pouvoir négocier collectivement pour conclure des accords différents s'il y a lieu. L'environnement devrait être tel que les deux marchés du travail ne se fassent pas concurrence. Tous devraient reconnaître que les droits fondamentaux s'appliquent à tous les travailleurs, et notamment le droit à la représentation, à la négociation collective et à la sécurité sociale – y compris la retraite, le congé de maternité et l'assurance-chômage. La flexibilité doit faire l'objet de négociations et ne doit pas être imposée. L'accès à la formation est aussi essentiel.
24. Un participant travailleur de la France a souscrit à la déclaration de l'UER selon laquelle le dialogue social européen est un modèle valable mais pas toujours mis en pratique. Il a fait observer non sans préoccupation que l'indépendance de la radio et de la télévision publiques avait été mise à mal ces dernières années, et notamment son indépendance économique. Un financement public viable est nécessaire pour garantir que les diffuseurs publics continuent de satisfaire aux besoins de tous les citoyens, dans toute leur diversité. Le Traité d'Amsterdam a confirmé l'importance des services publics de radiodiffusion et leur rôle moteur dans les relations du travail, du fait qu'ils ont des répercussions directes sur l'emploi en général. Les fermetures des services publics de radiodiffusion en Grèce et dans certaines stations régionales d'Espagne sont inquiétantes et les diffuseurs publics israéliens pourraient bien subir le même sort.
25. Un participant travailleur du Kenya a estimé que le principal enjeu était que les gouvernements appréhendent mieux ce secteur et définissent le statut des musiciens. En début de carrière, les musiciens sont souvent considérés comme des travailleurs puis, le succès arrivant, comme des chefs d'entreprise. C'est regrettable car cette approche a écarté les musiciens du dialogue social et, au bout du compte, des systèmes d'aide et de protection sociales, comme cela est indiqué au paragraphe 34 du document d'orientation. L'intervenant a appelé au dialogue social entre les musiciens, les employeurs, le gouvernement et l'Office d'enregistrement des syndicats.
26. La coordinatrice du groupe gouvernemental a résumé les discussions menées par son groupe en indiquant que ces pays disposaient de solides cadres juridiques qui variaient d'un pays à l'autre – chacun présentant certaines normes de base définissant les conditions d'un travail décent et l'accès à la sécurité sociale. Le dialogue social est possible dans ce secteur sans qu'il soit besoin d'imposer de nouveaux cadres juridiques, et la sécurité de l'emploi constitue un paramètre important.
27. La représentante du gouvernement de la France a fait valoir que ce secteur était dynamique et prospère et qu'il participait pour beaucoup au PIB de la France, générant des emplois directs et indirects. Malheureusement, les postes créés sont souvent le fait d'emplois précaires et de courte durée. La proportion d'emplois permanents continue d'être très faible dans les sous-secteurs des arts et de la culture. La flexibilité et la création d'emplois sont conséquentes, mais elles ne doivent pas se faire au détriment de la protection et de la sécurité. Le gouvernement essaie, par la voie du dialogue social, de promouvoir la création d'emplois plus sûrs. Le grand défi se pose en ces termes: comment y parvenir, si les circonstances s'y prêtent, compte tenu du cadre juridique existant.

- 
- 28.** La représentante du gouvernement du Zimbabwe a dit espérer que les participants au forum pourront parvenir à un consensus, malgré les nombreuses divergences de points de vue. Il est indispensable, à ses yeux, de trouver un cadre conceptuel plus large, capable de convenir à tous les participants. Dans son pays, les acteurs et les musiciens se regroupent en associations qui les aident à se professionnaliser et leur dispensent une formation. Vu que le secteur est en évolution constante, elle pense que tout cadre juridique aurait quelque difficulté à s'adapter aux nouvelles demandes. Hollywood (Etats-Unis), Bollywood (Bombay) et Nollywood (Nigéria) montrent comment des artistes peuvent se réunir et s'organiser. Ces initiatives d'organisation devraient être encouragées par les gouvernements car elles peuvent aider les artistes à mettre au point des programmes d'enseignement et de formation en introduisant par exemple l'enseignement musical dans l'enseignement primaire pour susciter l'intérêt des élèves et développer leurs compétences dès leur plus jeune âge. Les gouvernements devraient jouer le rôle d'organisateur et de coordinateur pour aider les musiciens et les artistes à exploiter les marchés internationaux.
- 29.** La représentante du gouvernement de la Tunisie a exprimé son soutien total au secteur et a souligné l'importance que son pays attachait à garantir un niveau minimal de protection à ses travailleurs. La Tunisie a vécu l'expérience du Festival international de Carthage, un événement de renommée internationale qui a largement contribué à encourager les jeunes gens à devenir artistes et à promouvoir l'innovation dans les arts. Il est indispensable que les enfants et les jeunes gens participent, tout jeunes, à des activités artistiques de sorte qu'ils puissent choisir cette profession malgré les stigmates qu'elle véhicule. Elle a souscrit au point de vue du Zimbabwe selon lequel il est vital que les arts et la culture soient introduits, au même titre que toute autre matière, dans l'enseignement primaire.
- 30.** Le représentant du gouvernement de la République islamique d'Iran a fait observer que, dans son pays, l'emploi dans le secteur connaissait une croissance rapide, à l'instar des tendances mondiales observées. Les questions du travail devraient être examinées de près pour qu'on puisse comprendre l'évolution du marché du travail, et notamment les obstacles auxquels l'industrie est confrontée. Les gouvernements devraient apporter leur appui à l'éducation et la formation technique et professionnelle, et le statut dans l'emploi s'avère être un indicateur important du niveau de formation. Il importe de résoudre les ambiguïtés qui pèsent sur les relations d'emploi, et la recommandation n° 198 devrait servir de base à cette réflexion. Le paragraphe 29 du document d'orientation souligne la nécessité de recueillir des données plus fiables et d'entreprendre davantage de travaux de recherche à ce sujet. Il conviendrait de mener d'autres enquêtes sur le marché du travail pour répertorier les nouvelles professions. Les jeunes gens se montrent davantage intéressés par les filières universitaires qui forment aux métiers des médias et de la culture, et il importe d'instaurer une meilleure relation entre la formation et l'employabilité.
- 31.** La coordinatrice du groupe des employeurs a expliqué que la pierre d'achoppement résidait dans la façon peu cohérente dont les gouvernements interprétaient les instruments de l'OIT et la législation sur la concurrence. Les participants au forum ont évoqué le manque d'uniformité des définitions et des interprétations, qui participe au défaut de clarté et génère des incohérences. Elle a approuvé la position du participant travailleur du Royaume-Uni selon laquelle les talents des artistes-interprètes et leurs contributions aux médias et à la culture sont inédits, mais cela suppose une certaine flexibilité dans les relations et non pas de l'uniformité comme c'est le cas pour les travailleurs affectés aux chaînes de production. Les gouvernements doivent continuer d'apporter une aide financière conforme à la demande publique, tandis que les relations commerciales et d'emploi doivent s'adapter au nouveau modèle. Les employeurs doivent répondre à la demande du public tant en termes de contenu que de flexibilité. Cette exigence du public pour différents types de programmation justifie que les gouvernements continuent d'apporter leur aide financière au secteur. Il est essentiel d'encourager l'esprit d'entreprise et la créativité.

- 
32. Le coordinateur du groupe des travailleurs a souligné que le forum ne devait pas s'attacher à définir des termes particuliers, qui diffèrent d'un pays à l'autre – comme «sécurité de l'emploi». Les artistes-interprètes, les musiciens et les journalistes ont en général un travail régulier mais auprès de divers employeurs. L'expression «sécurité de l'emploi» devrait désigner la sécurité d'un accès permanent à des possibilités de travail dans son propre métier. Les gouvernements devraient continuer d'investir dans les services publics de radiodiffusion et dans les technologies large bande (ou haut débit) car cela permet d'ouvrir de nouveaux créneaux et de les élargir. L'intervenant s'est dit en désaccord avec l'avis de la coordinatrice du groupe des employeurs, selon lequel on assiste à une baisse de la demande parce qu'il constate lui-même une augmentation de la demande qui est en train de se modifier. Les gens souhaitent consommer le produit quand bon leur semble et de la manière qui leur convient, ce qui pose des défis à l'industrie mais ne devrait pas modifier la nécessité d'instaurer des relations d'emploi ainsi qu'un dialogue social. Les participants au forum devraient encourager les procédures de négociation collective qui permettent de satisfaire au mieux les besoins locaux, nationaux et sectoriels. Définir un statut paraît bien moins utile.

**Point 2 pour la discussion:  
Comment le dialogue social peut contribuer  
à relever ces défis quant aux relations d'emploi  
et à offrir une meilleure protection sociale  
aux travailleurs des médias et de la culture**

33. Le secrétaire exécutif a introduit le second point de discussion sur les moyens de résoudre les problèmes que les relations d'emploi peuvent poser, notamment ceux identifiés par le dialogue social et tout autre dispositif pertinent chez les parties prenantes de ce secteur. Il peut s'agir de la manière d'étendre la protection sociale aux journalistes, aux artistes-interprètes et autres travailleurs du secteur des médias et de la culture qui n'ont actuellement qu'une faible couverture, voire pas de couverture du tout.
34. Le coordinateur du groupe des travailleurs a indiqué que beaucoup de leurs problèmes avaient déjà été évoqués plus tôt. Le dialogue social est un instrument valable lorsqu'il est mû par une logique de résultat, qu'il est constructif et représentatif, prenant en compte l'ensemble des secteurs concernés, et qu'il est entendu que la législation sur la concurrence interfère avec le dialogue sectoriel. Il peut avoir lieu au niveau mondial mais, dans la plupart des cas il est plus approprié au niveau régional ou local. Pour des considérations d'ordre pratique, il importe que la concertation soit continue et obéisse aux pratiques sociales de l'environnement dans lequel elles s'inscrivent.
35. Un participant travailleur de la France a demandé quelles parties prenantes devaient participer au dialogue social – dans certains cas, les travailleurs veulent être représentés mais ne le peuvent s'ils ne se sont pas regroupés en association, et les employeurs rencontrent eux aussi quelques difficultés à s'organiser. Il est important de faire intervenir les employeurs des médias publics qui ont sans doute plus de facilités à s'organiser. Dans certains cas, le dialogue social devrait être tripartite.
36. Un participant travailleur de l'Argentine a constaté avec inquiétude que certaines définitions relatives au statut des travailleurs, utilisées dans le document d'orientation, allaient au-delà de la législation de certains pays en ce qui concerne la protection des travailleurs à leur compte. En Argentine, la réglementation veut que tous les musiciens soient des travailleurs dépendants, définition revendiquée à plusieurs reprises par le passé. Introduire la notion de travailleurs indépendants dans une définition constituerait une régression par rapport aux avancées de son pays, du Brésil et du Mexique. C'est la raison



---

pour laquelle le BIT ne devrait pas inclure explicitement des définitions qui saperaient ces protections et comporteraient le risque d'exclure ces travailleurs du système.

37. Un participant travailleur de l'Allemagne a expliqué que, dans son pays, les travailleurs indépendants rencontraient de réelles difficultés en cas de maladie ou de cessation d'activité. Le gouvernement fédéral a créé un fonds social pour les artistes, auquel cotisent les employeurs et les représentants des travailleurs. L'Etat le finance aussi partiellement. Ce fonds a permis de résoudre en partie le problème de l'augmentation du nombre d'indépendants. On pourrait s'inspirer de cet exemple pour fournir une protection sociale et résoudre les problèmes auxquels sont confrontés les partenaires sociaux.
38. Un participant travailleur de la France a résumé le processus de dialogue social de l'Union européenne (UE), tel qu'il figure au paragraphe 75 du document d'orientation. En matière de dialogue social, les employeurs et les syndicats ont un rôle majeur à jouer aux niveaux national et européen. Le Comité de dialogue social sectoriel de l'UE est bien représentatif des travailleurs et des employeurs de toute la panoplie des métiers de l'audiovisuel. Le programme d'activités porte sur les besoins en formation, l'égalité entre hommes et femmes et les questions de piratage. Les nouvelles formes d'emploi sont également examinées dans le cadre du programme actuel de travail.
39. La coordinatrice du groupe des employeurs a fait valoir qu'il était indispensable d'engager un dialogue social et que la forme de ce dialogue ne devait pas se limiter à la négociation collective mais s'étendre au contraire à d'autres types de dialogue avec les parties prenantes. Elle n'est pas convaincue que la négociation collective puisse être le seul dispositif valable pour tous les types d'accords de travail. Elle ne s'applique pas pour les véritables entrepreneurs indépendants ni pour les travailleurs à leur compte. La représentation collective est nécessaire pour pallier les déséquilibres de pouvoir entre les employeurs et les travailleurs. Le statut d'entrepreneur individuel présente ses avantages et ses inconvénients mais n'apporte pas de réponse aux besoins de l'entreprise. Les pays ont des systèmes juridiques différents et les notions de certains types de relations du travail sont donc diverses et variées. S'agissant du travail indépendant, il existe d'autres façons d'organiser le dialogue. Dans son pays, le Canada, il existe notamment des associations de différents types de travailleurs créatifs qui ne rentrent pas dans le cadre du modèle traditionnel des partenaires sociaux engagés dans la négociation collective.
40. Une participante employeuse d'El Salvador a souligné qu'il importait de tenir compte des législations et réglementations nationales car chaque pays présente ses particularités en matière de relations entre les secteurs, les employeurs et les travailleurs. Elle estime que le dialogue social est un instrument important à condition de respecter la représentativité de toutes les parties. Il est impératif que le dialogue fonctionne correctement pour être efficace. La concertation tripartite n'est pas toujours possible dans chacun des pays pour des raisons politiques.
41. La coordinatrice du groupe gouvernemental a indiqué que son groupe avait déjà exprimé son point de vue sur les premier et deuxième points de la discussion, qui avaient été regroupés, mais qu'il apporterait plus de détails sur le dialogue social dans le secteur de deux pays.
42. La représentante du gouvernement de la Tunisie a souligné que tous semblaient s'accorder à reconnaître que la négociation collective et le dialogue social étaient des instruments propices à l'instauration de relations sociales et du travail stables. En Tunisie, il existe des conventions de branche, comme pour le journalisme et l'industrie du cinéma. Après 2009, les artistes-interprètes ont eu des difficultés à adhérer à un syndicat mais les négociations avec le gouvernement ont depuis progressé et les dernières négociations se sont passées sans heurts. L'expérience de la Tunisie en matière de négociation collective s'est avérée

---

positive. Des négociations régulières contribuent à améliorer les relations entre les employeurs, les salariés, les artistes-interprètes et le gouvernement.

43. La représentante du gouvernement du Zimbabwe a mis en garde les participants contre les malentendus qui risquent de s'installer entre les partenaires sociaux. Le Zimbabwe essaie de créer une capacité de dialogue social, mais les employeurs et les travailleurs interprètent les termes «dialogue social» et «négociation collective» de manières différentes. Comme ces termes ont été recommandés par l'OIT, le Bureau devrait en profiter pour définir un mode opératoire sur la façon d'utiliser efficacement le dialogue social. Cela pourrait éviter des discussions inutiles à l'issue desquelles les participants n'ont toujours pas réussi à s'entendre sur les définitions, ce qui les empêche de s'attaquer aux problèmes concrets. Cela se vérifie dans le secteur des médias et de la culture où le problème tient au fait qu'il n'y a pas de structures de travail adaptées aux caractéristiques du secteur. L'objectif du forum devrait être de montrer que le dialogue social doit, conformément aux principes de l'OIT, être tripartite.
44. Le coordinateur du groupe des travailleurs a répondu aux observations des employeurs en soulignant qu'il importait de ne pas se cantonner aux définitions établies de longue date. Le dialogue social est un terme plutôt modéré qui devrait mettre à l'aise tandis que la négociation collective désigne un mécanisme plus contraignant que les employeurs, ce qui se conçoit sans peine, souhaiteraient écarter. Les tractations traditionnelles entre les employeurs et les salariés ne sont pas la seule forme de négociation possible. Dans l'industrie cinématographique néo-zélandaise par exemple, les amendements à la loi sur l'emploi désignent toute personne travaillant dans le secteur comme étant un travailleur exerçant en sous-traitance, même si cela contredit les définitions de l'employeur et du salarié telles qu'elles figurent dans la législation de la Nouvelle-Zélande. Quoi qu'il en soit, les travailleurs et les producteurs se sont engagés dans des négociations et se sont entendus sur un ensemble de conditions minimales applicables aux salariés et aux travailleurs en sous-traitance. L'intitulé attribué à ce processus, qu'il s'agisse de dialogue social ou de négociation collective, n'est pas important. Un élément clé du dialogue social et/ou de la négociation collective dans ce secteur est le respect accordé au rôle créatif qu'ont les travailleurs dans les productions. La gestion du travail créatif est sensiblement différente de la gestion d'autres types de travail; elle ne peut donc pas être conduite de la même manière que celle d'une chaîne de fabrication en usine. Les travailleurs qui apportent leurs capacités créatives dans le processus de production – les films, le théâtre, les sites Web et autres – sont censés négocier le contenu du travail avec leurs employeurs mais ils restent économiquement dépendants de ceux qui apportent le financement. Il est donc capital de leur permettre de négocier les conditions qui président à leur travail et de respecter leurs compétences et leur créativité. Le fossé qui sépare les travailleurs du secteur des médias et de la culture des autres travailleurs, en matière de travail décent, ne peut qu'être exacerbé si ce sont les définitions traditionnelles qui continuent de déterminer la forme des négociations. Le dialogue social doit s'adresser à tous les travailleurs qui sont économiquement dépendants de leurs employeurs, peu importe qu'ils soient salariés ou travailleurs en sous-traitance. Les employeurs du secteur, qui investissent dans la production, savent qu'il ne peut en être autrement.
45. Un participant travailleur de l'Irlande a répété que l'absence d'un terme approprié n'invalide pas l'existence du processus lui-même. La flexibilité s'impose lorsque les relations changent et évoluent. Il y a une contradiction inhérente lorsque l'on laisse entendre que tout change sauf l'attitude par rapport aux statuts dans l'emploi. Nombreux sont les employeurs qui se sont déjà engagés dans un dialogue social avec des travailleurs atypiques. La plupart du temps la négociation collective traite avant tout de questions financières, comme les taux de rémunération, mais elle peut aussi porter sur des questions comme l'accès à la formation, la sécurité et la santé au travail ou encore la dignité au travail. Les droits des travailleurs ne doivent pas être niés au motif qu'ils ne sont pas des salariés permanents. Renoncer aux normes et principes de l'OIT ne constitue pas une

---

solution d'avenir. L'Organisation offre la possibilité de mettre au point une stratégie plus systématique face aux défis que représente l'environnement de travail.

46. La coordinatrice du groupe des employeurs a répondu que les employeurs ne s'exonéraient en aucun cas des principes et normes de l'OIT, concernant notamment le droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, et qu'ils encourageaient le dialogue social. Le forum a pour objectif d'apporter des éclaircissements sur les questions qui se posent, de définir les choses plutôt que d'alimenter l'ambiguïté déjà existante. De nombreux participants ont rejoint la position selon laquelle il importait de clarifier la définition d'un salarié, mais ces termes recouvrent différentes valeurs selon les pays. Il s'avère donc difficile, pour un organisme international, d'établir une norme en la matière. Les normes sont aussi sujettes à changement et à adaptation au fil du temps, et il est vital que le dialogue social aille au-delà du modèle de la négociation collective. La solution pourrait venir des gouvernements: ceux-ci pourraient faire appel à la législation ou à d'autres instruments pour fixer le seuil à partir duquel une relation dépendante entre employeur et travailleur peut devenir une véritable relation indépendante. Il est des travailleurs qui ne souhaitent pas être considérés comme des salariés et qui fournissent leurs prestations en tant qu'entrepreneur individuel, dans le cadre de contrats passés avec les gouvernements ou leurs employeurs. Ce type de relation, qui va au-delà de la définition traditionnelle d'un salarié, doit être reconnu au même titre que d'autres formes de relations de travail. La question de savoir s'il y a représentation collective ou individuelle et si des normes minimales doivent être établies doit être examinée en fonction du contexte. Les employeurs souscrivent pleinement aux principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

### **Point 3 pour la discussion: Les mesures susceptibles d'améliorer les perspectives commerciales et les perspectives de l'emploi dans le secteur des médias et de la culture**

47. Le secrétaire exécutif a introduit le point 3 qui porte sur les mesures susceptibles d'améliorer les perspectives commerciales et les perspectives de l'emploi dans le secteur – comme la coopération pour promouvoir des activités culturelles et médiatiques ainsi que des perspectives d'emploi plus viables – et sur les efforts tendant à souligner le rôle moteur que la culture, la communication et l'information pourraient jouer dans le développement. Ainsi, il conviendrait de formuler des politiques au sommet et d'instaurer une coopération sur le terrain tendant à mettre au point des structures, des politiques d'incitation et des instruments propres à promouvoir des modèles commerciaux et des entreprises plus durables, surtout pour les petites et microentreprises. Dans d'autres cas, il serait opportun de recourir à des instruments ou des cadres formels, comme les objectifs du Millénaire pour le développement, de formuler des politiques et d'instaurer une coopération pour mettre en valeur le rôle du secteur des médias et de la culture dans l'économie et la société et souligner l'importance qu'il y a à protéger de façon appropriée la propriété intellectuelle et les droits d'auteur.
48. La coordinatrice du groupe des employeurs a proposé la tenue d'un forum tripartite concerté portant sur l'harmonisation, dans des délais raisonnables, de l'offre de formation avec les besoins en compétences actuels et futurs des entreprises. Elle a plaidé en faveur d'un financement public qui se ferait sous forme de contributions directes, de subventions, d'allègements fiscaux et d'aides aux petites et moyennes entreprises. Il est indispensable d'avoir un cadre juridique qui fournisse un environnement propice à l'activité des entreprises. Ces mesures permettraient de garantir une certaine sécurité au secteur. Le

---

forum devrait réexaminer la situation actuelle du secteur car celui-ci ne s'est pas, à ses yeux, adapté aux nouveaux besoins et à la nouvelle dynamique s'agissant notamment des modes d'organisation du travail. Elle s'est montrée préoccupée de ce que la classification professionnelle actuelle ainsi que les accords collectifs reposent sur un état de fait qui était en vigueur il y a cinquante ans dans le secteur et qu'ils perpétuent un système de cloisonnement professionnel. Elle a fait référence à son expérience personnelle au sein de la Société Radio-Canada, qui a connu une révolution technologique ces quinze dernières années, mais qui exerce son activité sans recourir aux compétences professionnelles, aux instruments nécessaires, ni même à la flexibilité que réclament les travailleurs pour pouvoir apprendre et mettre en pratique les différentes compétences au sein de la société. Les jeunes ne veulent pas limiter leur sphère d'activités aux structures sectorielles actuelles et doivent être encouragés à se former et à travailler dans d'autres parties du processus de production. Ce qu'elle recommande ne suppose pas une moindre syndicalisation; il s'agit de créer une main-d'œuvre plus flexible et plus polyvalente, sans que cela ne porte préjudice aux activités syndicales.

- 49.** Un participant employeur du Mexique a fait observer que son pays était en train d'élaborer une nouvelle loi sur les télécommunications qui comportait d'autres types de technologie. Le gouvernement s'efforce d'encourager la production indépendante et propose à cette fin des mesures incitatives aux entreprises pour qu'elles fournissent ces prestations. Les entreprises souhaitent jouer à armes égales et non pas détruire le marché comme, il a pu le constater, cela est arrivé aux Etats-Unis. Les concessions de radio et de télévision sont coûteuses; cependant, les médias communautaires peuvent obtenir gratuitement des licences de radiodiffusion puis utiliser la concession à des fins commerciales – ce qui donne lieu à une concurrence déloyale. La réglementation juridique et sa mise en œuvre revêtent une importance capitale, et les gouvernements se doivent d'instaurer des règles du jeu équitables afin que tous les participants du secteur puissent prospérer.
- 50.** Une participante employeuse de l'Allemagne, se référant à l'intervention de la représentante du gouvernement du Zimbabwe, a déclaré que le gouvernement devait aussi former le public dès son plus jeune âge pour qu'il soit sensibilisé aux activités culturelles et y prenne goût afin de soutenir ce secteur.
- 51.** Le coordinateur du groupe des travailleurs a accueilli avec satisfaction la demande de sécurité juridique et d'égalité des règles du jeu. A ses yeux, rendre viable un emploi signifie assurer la qualité de l'emploi et des perspectives d'emploi durables, permettant aux intéressés de faire carrière en tant que travailleurs créatifs. Le gouvernement doit garantir un financement approprié par le biais des services publics de la radiodiffusion ou de subventions. Ces mesures vont préserver la qualité de l'emploi et soutenir les plates-formes artistiques naissantes. Il a souscrit au point de vue de son homologue employeuse selon laquelle il est important, pour l'avenir, de former les gens mais il s'avère difficile de définir les futurs besoins. La formation est en général dispensée aux personnes qui souhaitent intégrer le secteur mais elle fait cruellement défaut à ceux qui sont déjà en place. Il importe de se pencher sérieusement sur la question en faisant appel au dialogue social qui, au niveau national, peut permettre de pallier cette anomalie. En matière de formation, ce sont les travailleurs créatifs eux-mêmes qui réalisent le plus gros investissement, en termes de coût et de temps; la politique fiscale doit donc en tenir compte de façon à ce qu'ils soient aptes à l'emploi et trouvent ensuite des débouchés. En matière d'innovation, l'investissement dans les technologies large bande s'impose afin de répondre à la demande et d'en créer une nouvelle. Pour répondre aux observations formulées par l'employeur en matière de polyvalence, il a déclaré que les travailleurs créatifs sont extrêmement favorables à la diversification des compétences mais il a souligné que tous ne peuvent pas occuper indifféremment tous les emplois; il ne faut pas que cela soit synonyme de surcharge ou d'intensification du travail. Parfois, les divisions entre les postes sont importantes pour la structure. Il a insisté sur la nécessité de préciser et de reconnaître les droits de la propriété intellectuelle et les droits collectifs.

- 
- 52.** Un participant travailleur de l'Allemagne a déclaré que la meilleure façon de répondre aux besoins de notre monde en mutation rapide est que les partenaires sociaux œuvrent ensemble grâce au dialogue social. Il importe que les produits et les services soient de qualité car le domaine de la culture et des médias est propice à la création de valeur et à l'emploi. Cette dernière décennie, en Allemagne, la croissance de l'emploi dans les médias et la culture a été plus importante que dans l'industrie chimique. Ce constat montre bien que les efforts du gouvernement pour valoriser l'industrie ont été payants. La législation sur les droits d'auteur est éprouvée en Allemagne grâce à l'OMPI mais elle est sapée par une mauvaise pratique en matière de contrats. Les récentes pratiques de dialogue social qui ont permis aux syndicats de négocier au nom des travailleurs créatifs indépendants, par suite de l'adoption, en 2002, du Code sur le contrat de droit d'auteur (*Urhebervertragsrecht*), ont donné des résultats positifs pour les partenaires sociaux car le code a apporté de la clarté pour tous. Il existe un accord collectif pour le secteur des médias et de la culture dont l'application va être suivie de près (bien qu'il subsiste une incertitude concernant le marché des livres numériques), et les partenaires collaborent aussi pour lutter contre le piratage.
- 53.** Un participant travailleur du Nigéria a estimé lui aussi qu'une formation appropriée et correctement financée était aussi importante pour les travailleurs que pour les employeurs. Sans formation, la créativité s'étioule. En Afrique, les gouvernements financent les stations de radio et les émissions de télévision, mais il est fait de plus en plus appel aux indépendants, ce qui tend à marginaliser l'emploi permanent. Il importe que le gouvernement encourage le dialogue social et appelle à un certain respect pour le secteur afin de modifier l'image négative que véhicule le secteur public.
- 54.** Un participant travailleur du Japon a déclaré que la vie des travailleurs s'est trouvée améliorée par l'accord collectif pertinent de son pays et que le rôle des services publics de radiodiffusion dans la société s'est vu renforcé mais qu'il a fallu trente ans pour en arriver là. S'agissant de la formation, les travailleurs précaires peuvent être pris en compte dans les négociations même s'ils ne font pas partie d'un syndicat. Actuellement, la radio et la télévision publiques traversent une crise, et l'intervenant réclame un dialogue ouvert et transparent avec le gouvernement pour trouver une solution à ces problèmes.
- 55.** Un participant travailleur de l'Irlande a signalé le recours généralisé aux stages, qui attirent des candidats séduits par la perspective de faire carrière dans le secteur mais qui doivent souvent travailler pendant de longues périodes sans être rémunérés. Il a réclamé une norme internationale de bonnes pratiques pour la supervision des stagiaires.
- 56.** Un représentant du gouvernement du Cameroun a insisté sur la nécessité d'améliorer les mesures en faveur des entreprises des médias et de la culture afin d'accroître les perspectives d'emploi car celles-ci fonctionnent à perte, ce qui ne leur permet pas de satisfaire aux normes de travail décent et aux dispositions des accords collectifs. Il faut pour ce faire un cadre réglementaire transparent, aussi indispensable pour les employeurs que les travailleurs. Le Cameroun encourage le dialogue social, s'emploie à élaborer une politique propre au secteur qui introduit une certaine flexibilité fiscale et examine la ratification des conventions pertinentes de l'OIT, de l'Accord de Florence et son Protocole de Nairobi sur l'importation d'objets à caractère éducatif, scientifique et culturel, et il invite les autres mandants à faire de même. Les entreprises du secteur des médias devraient pouvoir payer des droits moindres sur l'importation des instruments et des équipements dont elles ont besoin pour leurs activités afin d'être compétitives. Il a souligné la nécessité de dispenser une formation de qualité qui réponde aux besoins de l'industrie. La mise en place de nouveaux instituts et centres culturels régionaux vise à favoriser l'essor des arts et de la culture.
- 57.** Un autre représentant du gouvernement du Cameroun a réaffirmé à quel point il importait d'avoir des cadres juridiques et institutionnels susceptibles d'attirer les investissements et d'encourager le travail décent. Une autre proposition consiste à fournir une aide financière

---

directe aux artistes pour qu'ils puissent lancer de nouveaux projets ou assurer la pérennité de ceux qui sont en cours – à hauteur d'un tiers du budget ministériel. Ces mesures visent à encourager la croissance du secteur. Les données sur l'économie informelle dans le secteur ne sont pas très précises mais, comme celle-ci est assez conséquente, le gouvernement a pris des mesures qui permettent aux travailleurs de se déclarer eux-mêmes pour pouvoir avoir accès à la sécurité sociale puisque les employeurs ne déclarent pas les travailleurs. Il existe également un partenariat chargé de promouvoir les festivals, ce qui suppose de former les artistes pour les aider à être plus compétitifs au niveau international.

58. La coordinatrice du groupe des employeurs a relevé qu'il existait un consensus sur plusieurs points, notamment sur les efforts que les gouvernements doivent consentir pour instaurer un cadre juridique, mais elle a réclamé l'aide du Bureau pour définir les mesures qui s'imposent à cette fin.
59. Le coordinateur du groupe des travailleurs a ajouté que les gouvernements avaient un rôle crucial à jouer dans la lutte contre le piratage des droits d'auteur car ce fléau a des incidences négatives sur les partenaires sociaux.

#### **Point 4 pour la discussion: Les recommandations en vue des activités futures de l'OIT et de ses Membres en ce qui concerne les relations d'emploi dans les médias et la culture**

60. Le secrétaire exécutif a introduit le point 4 qui donne l'occasion de recenser les suggestions qui permettraient d'orienter les activités des mandants tripartites et de l'OIT sur ce sujet pour les années à venir. Comme l'a mentionné la secrétaire générale, ces recommandations en vue des activités futures doivent être ciblées, réalistes et soumises à un mécanisme de vérification.
61. Le coordinateur du groupe des travailleurs a fait observer que plusieurs propositions avaient été examinées au cours de la réunion, au titre notamment du point 3. Les employeurs et les travailleurs ont suggéré quelques dispositions pratiques que les Etats Membres peuvent adopter pour garantir la «sécurité d'accès» au travail permanent. Il est important que l'OIT continue de promouvoir le dialogue social aux niveaux mondial et régional. Les droits et principes fondamentaux – tels que la liberté syndicale, le droit d'organisation et de négociation collective – s'appliquent à tous les travailleurs et ne doivent pas être automatiquement refusés en raison du statut fiscal, du statut dans l'emploi ou des relations d'emploi des travailleurs. La législation sur la concurrence et la législation sur la répression des ententes ne doivent pas être utilisées pour saper les droits fondamentaux de l'homme car les travailleurs des médias et de la culture n'interviennent pas dans la concurrence sur le marché. Par ailleurs, il convient de ne pas se prévaloir des lois sur la concurrence pour empêcher les syndicats de représenter ces travailleurs qui n'ont pas de relations d'emploi conventionnelles. Les Etats Membres devraient être attentifs à ce que les syndicats représentent bien ces travailleurs. Ces mesures pourraient présider aux activités que l'OIT et les Etats Membres doivent entreprendre pour promouvoir un environnement juridique susceptible de soutenir le secteur des médias et de la culture.
62. Un participant travailleur de l'Argentine a fait observer que, en Amérique latine, les travailleurs des médias et de la culture connaissent les mêmes problèmes que ceux évoqués dans les quatre points de discussion du forum. La particularité et le caractère atypique de leur travail sont essentiellement dus à l'aspect hétérogène du travail artistique et à la nature du service qui n'est pas fourni régulièrement auprès des mêmes employeurs.

---

C'est, à son avis, ce qui rend le travail irrégulier et les revenus aléatoires. Or certains éléments montrent qu'il existe une relation de dépendance dans le cas des acteurs. En effet, les acteurs sont subordonnés aux ordres et aux instructions d'une société, normalement une société de production, qui détermine la durée du travail, le mode de recrutement, la durée du contrat, le lieu de travail, le choix des costumes, le scénario, entre autres modalités qui dépendent des besoins propres à l'entreprise. Si les acteurs jouissent de davantage de liberté pour investir leur rôle comme ils le souhaitent, ils sont techniquement dépendants des ordres du réalisateur. Pour ce qui est de l'emploi, les acteurs de la région ont une protection sociale insuffisante. La situation qui a été celle des acteurs et des artistes-interprètes ces dernières années montre à quel point il est nécessaire d'adopter une législation qui régisse tout particulièrement leurs droits à la sécurité sociale compte tenu des caractéristiques de leur activité artistique. Un cadre juridique adapté au secteur s'impose, qui fixe des normes garantissant que les travailleurs bénéficient de leurs droits à la sécurité sociale. Il importe d'avancer dans le sens de la Recommandation de l'UNESCO relative à la condition de l'artiste, 1980, qui insiste sur «... la reconnaissance des libertés et des droits, y compris les droits moraux, économiques et sociaux, notamment en matière de revenus et de sécurité sociale, dont les artistes doivent bénéficier»<sup>5</sup> et sur «la nécessité d'améliorer les conditions de travail et de sécurité sociale, ainsi que les dispositions relatives à la fiscalité, qui sont faites à l'artiste, qu'il soit salarié ou non, compte tenu de la contribution qu'il apporte au développement culturel»<sup>6</sup>. Cette recommandation a été adoptée par la République argentine en 1993 via la loi n° 24.269. Cette question a été à nouveau examinée en 2004 et, pourtant, aucune avancée n'a été constatée; attendre encore des années avant de parvenir à un accord risquerait d'accroître le risque de laisser ces travailleurs sans protection. L'intervenant espère voir émerger des points de consensus visant à mettre fin à la discrimination contre les travailleurs de ce secteur, à lutter contre le travail précaire et les faibles rémunérations et à promouvoir une capacité et une meilleure reconnaissance du statut social des artistes.

- 63.** La coordinatrice du groupe gouvernemental a indiqué que son groupe avait plusieurs propositions et demandes à formuler. Il est essentiel, pour définir la politique à suivre, de disposer de statistiques précises, fiables et récentes fournissant des éléments concrets et un état des lieux du marché du travail. Le Département de statistique du BIT devrait prendre en compte ces aspects et les inscrire à l'ordre du jour de la prochaine Conférence internationale des statisticiens du travail. Ces statistiques sur l'emploi doivent analyser des éléments plus spécifiques et récents sur les professions, les entreprises et les types de contrat en vigueur dans le secteur et ne pas se cantonner aux paramètres généraux. Il serait utile de préciser les liens entre les efforts déployés par l'OIT et par l'Union européenne pour créer des emplois et faire connaître les créneaux à exploiter dans le domaine de la culture. De nombreux pays enregistrent un très faible taux de syndicalisation dans le secteur des médias et de la culture; l'OIT et les gouvernements devraient renforcer la capacité des syndicats à organiser ces travailleurs. Il n'existe que peu d'informations sur les possibilités qui s'offrent aux jeunes dans le secteur des médias et de la culture; des matériels d'orientation professionnelle et des conseils dispensés par des services de l'emploi aideraient ceux-ci à trouver une voie dans le secteur. Des codes internationaux de bonnes pratiques permettraient aux pays d'ouvrir le marché aux produits et services culturels et d'améliorer la qualité des produits créés en établissant des synergies entre les pays. Les travailleurs doivent pouvoir bénéficier de rémunérations correctes, de conditions de travail décentes, faire valoir leurs droits fondamentaux, avoir accès à une couverture sociale et à d'autres protections. Il faudrait également envisager de publier une revue abordant les questions des enfants travailleurs du secteur afin de fournir des orientations

<sup>5</sup> Article I.2. dernière phrase.

<sup>6</sup> Point 10 du préambule: «Affirmant d'autre part...».

---

sur le temps de travail, la rémunération et la sécurité et la santé au travail. Il existe bien un document du BIT sur les enfants artistes-interprètes dans l'industrie du spectacle mais il date de dix ans et n'est publié qu'en anglais. Il conviendrait de l'actualiser et de le traduire de sorte qu'il soit accessible au plus grand nombre.

64. Le représentant du gouvernement de la Pologne a préconisé une coordination entre l'UE et l'OIT afin de sensibiliser l'opinion aux débouchés professionnels existant en Europe et d'instaurer des plates-formes d'échange d'informations pour promouvoir la mobilité et l'emploi. Il serait bon de savoir ce qui se passe dans le secteur des médias et de la culture puisque l'UE a lancé de nombreux programmes intéressants dont la portée dépasse les frontières. Par ailleurs, l'UE désigne chaque année une capitale européenne de la culture qui donne à bon nombre d'artistes l'occasion de participer à des événements culturels spéciaux. Le forum doit encourager les Etats Membres à coopérer et à échanger des informations sur les possibilités de travail.
65. La coordinatrice du groupe des employeurs a invité à une certaine prudence vis-à-vis des normes internationales, faisant observer que la législation nationale explique clairement ce qu'est un travailleur salarié; elle a toutefois de bonnes raisons ne pas être claire sur ce que n'est pas un travailleur salarié, et l'intervenante a réaffirmé que les lois ne pouvaient pas régir tous les types de relations de travail. La définition est vague dans la législation nationale du fait que, au fil du temps, les situations et les relations de travail ont évolué. Elle a expliqué que l'élaboration d'une «définition» ou d'une norme internationale pourrait poser problème et aller à l'encontre des législations nationales.
66. Un participant travailleur de l'Irlande a indiqué qu'il fallait s'entendre sur les caractéristiques qui définissent ce qu'est et ce que n'est pas un travailleur salarié, caractéristiques qu'ils ont définies via le dialogue social en Irlande. Ils ont estimé que les travailleurs indépendants pouvaient avoir le statut de travailleurs à compte propre à des fins fiscales mais qu'ils étaient encore considérés comme salariés aux termes de la législation du travail et donc maintenus dans leurs droits. Si les législations nationales ont besoin de définitions, celles-ci ne vont pas modifier les principes énoncés dans les conventions de l'OIT et qui s'appliquent à tous les travailleurs. Il n'y a aucune difficulté à identifier les caractéristiques qui définissent un travailleur mais la jouissance des droits de l'homme, tels qu'entérinés par les traités internationaux, ne doit pas être fonction du statut fiscal.
67. Le coordinateur du groupe des travailleurs a fait remarquer que les enfants artistes-interprètes bénéficiaient de dispositions spéciales dérogeant aux conventions de l'OIT relatives au travail des enfants. C'est toutefois le seul secteur où les enfants sont représentés par des syndicats. Il s'avère de plus en plus nécessaire d'adopter un code international de bonnes pratiques pour les enfants artistes-interprètes du secteur du spectacle, ce qui avait été proposé dans les conclusions de la réunion de 2004.

## **Discussion des points de consensus proposés**

68. Lors de la séance plénière de clôture, les participants au forum ont examiné le document GDFMCS/2014/6 qui contient les points de consensus suggérés par le Bureau sur la base des discussions tenues en plénière et ont examiné les amendements point par point.

### **Point 1**

69. La coordinatrice du groupe des employeurs a sollicité le remplacement du mot «industries» par le mot «secteur» dans la première phrase et a proposé d'adopter ce changement pour l'ensemble du texte des points de consensus, soulignant que son groupe n'était pas à l'aise avec le terme «industrie».



- 
70. Le coordinateur du groupe des travailleurs a accepté ce changement et a suggéré d'ajouter les mots «la participation civique, la diversité culturelle» avant «l'innovation et la créativité».
71. Le secrétaire exécutif a apporté des précisions quant à l'utilisation spécifique du mot «secteur» au Bureau. Le Département des activités sectorielles recouvre 22 secteurs, dont l'un est le secteur des médias et de la culture. Toute division à l'intérieur de ces secteurs est désignée par le terme de sous-secteur ou d'industrie. Il a suggéré de remplacer la formulation «Les industries des médias et de la culture sont un secteur de croissance» par «Les médias et la culture sont un secteur de croissance».

*Le point 1 a été adopté tel qu'amendé.*

## Point 2

72. Le coordinateur du groupe des travailleurs a proposé un changement de formulation dans la première phrase, semblable à celui avancé par le groupe des employeurs pour le point précédent, qui serait valable pour l'ensemble du document, à savoir remplacer, dans la version anglaise, «employment relationships» par «work relationships» – changement qui n'a pas d'incidence sur la version française – pour éviter toute confusion. Il a aussi suggéré que cette phrase se termine dans la version anglaise par «self-employment, and other forms of freelancing» au lieu de «self-employment and freelancing» – changement qui n'a pas d'incidence sur la version française – puisque beaucoup de ces termes sont en fait des formes de travail indépendant.
73. La coordinatrice du groupe des employeurs s'est dite en désaccord avec les modifications proposées, faisant valoir que la différenciation entre relations d'emploi et contrats est voulue; sans cette différenciation, la totalité du point poserait problème aux employeurs. Elle a proposé de conserver le terme «employment relationships» pour éviter toute confusion dans le sens donné à la phrase. Quant à «other forms» (autres formes), les termes «large éventail» désignent déjà différentes modalités de travail, toutes n'étant pas nécessairement des formes de travail indépendant. Les membres de son groupe ont également proposé de supprimer les termes «et atypique» de la première phrase, pour éviter tout questionnement sur la définition à donner à «atypique», ce qui pourrait compliquer inutilement le débat. Ils ont proposé d'ajouter les mots «civils et» avant «commerciaux» car ce sont les termes utilisés pour décrire ces relations.
74. Le coordinateur du groupe des travailleurs a accepté la suppression de «et atypique» et l'ajout des mots «civils et» après «contrats». Son groupe est disposé à retirer ses amendements bien que les relations d'emploi dans ce contexte ne se réfèrent pas nécessairement aux salariés et peuvent désigner les relations de travail en général; les «formes de travail» proposées à la fin de la première phrase ne relèvent pas toutes du travail indépendant mais c'est le cas pour certaines.
75. Un participant travailleur de l'Irlande a déclaré qu'il était possible, dans son pays, de travailler avec un contrat à court terme sur un projet spécifique, pour un journal, tout en ayant parallèlement le statut d'indépendant qui exécute des travaux pour d'autres employeurs. Les prestations indépendantes effectuées pour les entreprises couvrent un large spectre. Le terme «travailleurs indépendants» est caractéristique du secteur et ne désigne que certaines personnes recrutées pour effectuer certains travaux pendant une durée précise, mais il existe diverses formes de travail indépendant. Le problème tient au fait que, telle qu'elle est formulée, cette phrase implique qu'il s'agit là de structures distinctes alors que, en fait, elles se chevauchent toutes sur certains aspects.

- 
76. La coordinatrice du groupe des employeurs a convenu que «travail basé sur des projets» pouvait être assimilé à «travail contractuel», tous ces termes comportant des subtilités. Son groupe est satisfait du terme «freelancing» tel qu'il figure dans l'énumération de ce large éventail, mais il trouve problématique les termes «forms of freelancing» car cela peut englober plusieurs choses, y compris les contrats traditionnels à durée indéterminée. Il n'est pas utile de trop insister sur les diverses formes de travail indépendant.
77. La représentante du gouvernement du Zimbabwe a fait observer qu'il avait été convenu, lors des débats antérieurs, que les pays se réservaient le droit de définir la terminologie dans les domaines déjà couverts par la législation nationale. Elle ne voit pas la nécessité d'ajouter «other forms of» (autres formes de) qui créerait une certaine ambiguïté.
78. Le coordinateur du groupe des travailleurs a suggéré de supprimer les mots «de travail» après «relations» à la deuxième phrase, de même que «clairement». La phrase se lirait comme suit: «Certaines relations dans ce secteur sont commerciales et ne relèvent pas de la relation d'emploi ni des droits et responsabilités qui en découlent». De plus, il convient de supprimer les mots «peuvent inclure» à la troisième phrase et d'ajouter le mot «résiduels», de façon à lire: «Les droits de propriété intellectuelle des acteurs, auteurs, réalisateurs et auteurs professionnels incluent des droits économiques et moraux qui devraient donner lieu à une rémunération en temps voulu pour le travail effectué et/ou au paiement ultérieur des droits d'auteur ou des émoluments résiduels». Les redevances de droit d'auteur sont des paiements basés sur le pourcentage des recettes; les émoluments résiduels sont des paiements ultérieurs basés sur le montant total.
79. La coordinatrice du groupe des employeurs a suggéré d'ajouter «les droits de propriété intellectuelle pour certains artistes-interprètes» à la phrase car tous ne bénéficient pas de ces droits.
80. Un participant travailleur de l'Irlande a déclaré que l'amendement des employeurs sur les droits de propriété intellectuelle n'était pas nécessaire car ce paragraphe ne s'applique pas à ceux qui ne bénéficient pas de ces droits.
81. La secrétaire générale a donc suggéré d'introduire la notion suivante: «Lorsque ... existent», de façon à lire la phrase comme suit «Lorsque les droits de propriété intellectuelle des acteurs, auteurs, réalisateurs et autres professionnels existent, ils incluent...».

*Le point 2 a été adopté tel qu'amendé.*

### **Point 3**

82. La coordinatrice du groupe des employeurs a déclaré que son groupe ne pouvait accepter le mot «fragilité» ni d'autres aspects du paragraphe car ils n'étaient étayés par aucun chiffre ni élément tangible. Elle a estimé qu'une grande partie du libellé était négatif et pas acceptable.
83. Le coordinateur du groupe des travailleurs a approuvé certains éléments du texte mais a souhaité supprimer la dernière phrase.
84. La coordinatrice du groupe gouvernemental s'est dite favorable à la dernière phrase.
85. Après poursuite de la discussion, aucun consensus n'a pu être trouvé.

*Le point 3 a été supprimé.*

---

## Point 4

*Le point 4 a été adopté sans amendement (devenant le nouveau point 3 avec nouvelle numérotation des points suivants).*

## Point 5

86. Le coordinateur du groupe des travailleurs a approuvé les deux premières phrases du paragraphe mais a proposé de modifier les troisième et quatrième phrases comme suit: «Il s'agit aussi de lutter contre les disparités entre hommes et femmes concernant entre autres l'accès à l'emploi, les inégalités de rémunération et les obstacles à la promotion. La liberté d'expression demeure un enjeu majeur dans le secteur.»
87. La coordinatrice du groupe gouvernemental a suggéré de modifier le texte en supprimant le mot «professionnelle» à la première phrase pour ne laisser que «formation».
88. La coordinatrice du groupe des employeurs a approuvé, dans l'ensemble, les amendements proposés mais a dit préférer que la troisième phrase commence par évoquer «l'égalité entre hommes et femmes» plutôt que «les disparités entre hommes et femmes». Elle a aussi affirmé que son groupe souhaitait ajouter le mot «mondiales» après «du travail» dans la seconde phrase car il est ressorti des discussions lors de la réunion que certains pays disposaient de statistiques nationales ou locales mais pas mondiales. Les employeurs ont également fait d'autres suggestions tendant à apporter une couleur plus positive à la troisième phrase. La coordinatrice a aussi suggéré d'introduire les mots «et l'indépendance» après «la liberté d'expression» au début de la quatrième phrase.

*Le point 5 a été adopté tel qu'amendé (devenant le nouveau point 4).*

## Point 6

89. La coordinatrice du groupe des employeurs a approuvé la première phrase mais a demandé la suppression de la deuxième phrase. Elle a proposé d'ajouter les mots «et les modes d'organisation du travail» après «les relations d'emploi» à la troisième phrase.
90. Le coordinateur du groupe des travailleurs a déclaré qu'il existait de nombreuses formes de dialogue mais que rien ne pouvait se substituer au dialogue social. Il a donc suggéré de supprimer les termes «revêt de multiples formes» à la première phrase. A la deuxième phrase, il a proposé de remplacer «Le dialogue» par «La coopération» et a demandé la suppression de la troisième phrase.
91. La coordinatrice du groupe gouvernemental a suggéré de supprimer les deuxième et troisième phrases, ce que les autres groupes ont accepté.

*Le point 6 a été adopté tel qu'amendé (et devient une partie du nouveau point 5).*

## Point 7

92. Le coordinateur du groupe des travailleurs a suggéré de modifier le paragraphe comme suit: «Dans ce secteur, le dialogue social est déterminé par la diversité des relations et par l'évolution des catégories professionnelles traditionnelles. Les travailleurs sont désormais polyvalents et ils ont des compétences multiples, ce qui va leur permettre de saisir les débouchés de l'avenir.» La nécessité d'avoir des compétences multiples tient aux avancées

---

technologiques et à leurs conséquences sur la production; les travailleurs se sont appropriés ces nouvelles compétences et effectuent plusieurs métiers en parallèle.

93. La coordinatrice du groupe des employeurs s'est prononcée en faveur du projet de texte initial car les amendements proposés donnent à penser que tous les travailleurs du secteur sont polyvalents, et tel n'est pas le cas dans tous les pays. Elle a aussi réclamé des éclaircissements à propos des termes «diversité des relations».
94. Le coordinateur du groupe des travailleurs a souligné que le paragraphe tel qu'il était proposé dressait un tableau inexact de la main-d'œuvre car la deuxième phrase suggère qu'on attend des travailleurs qu'ils soient polyvalents mais ils ne le sont pas.
95. Après d'autres discussions sur le texte proposé et sur les amendements, le secrétaire exécutif a proposé de supprimer les termes «L'évolution des» et «traditionnelles» et de remplacer «désormais» par «de plus en plus», puis de regrouper le nouveau texte avec le point précédent.

*Le point 7 tel qu'amendé a été adopté (et regroupé avec le point 6 initial qui devient le point 5).*

## **Point 8**

96. La coordinatrice du groupe gouvernemental a fait observer que ce que recouvrait le terme «traditionnels» dans la phrase «Les associations de professionnels du secteur offrent parfois de nouvelles voies de dialogue, où les syndicats traditionnels n'existent pas» méritait d'être précisé et que l'on pourrait peut-être remplacer «les syndicats» par «le syndicalisme».
97. Le coordinateur du groupe des travailleurs a proposé de supprimer l'ensemble du paragraphe car sa signification n'est pas claire. Concernant ce secteur, il n'existe pas de distinction notable entre les syndicats et les associations de professionnels, mais le dernier terme est ambigu car il peut se référer aux employeurs ou aux travailleurs, ce qui fait que «associations de professionnels du secteur» peut ne pas évoquer le dialogue social.
98. La coordinatrice du groupe des employeurs a estimé que la longue discussion antérieure a porté sur ce qui pouvait être considéré comme sortant du cadre traditionnel et qu'il importait de transcrire dans les points de consensus. Elle a suggéré de conserver le paragraphe en y apportant la modification proposée par les gouvernements.
99. Le secrétaire du groupe des employeurs s'est référé à la convention (n° 135) concernant les représentants des travailleurs, 1971, qui reconnaît qu'il faut accorder la priorité aux syndicats, lorsqu'ils existent, mais qui ouvre la porte à la représentation des travailleurs lorsque les syndicats font défaut. Il est d'avis qu'il faut protéger les travailleurs même lorsqu'il n'y a pas de syndicats.
100. Selon le coordinateur du groupe des travailleurs, le paragraphe semble se référer à la nécessité de répondre aux défis lancés par le nouvel environnement, mais il ne semble y avoir aucun lien entre les deux phrases.

*Comme aucun consensus ne s'est dégagé de la discussion, le point 8 a été supprimé.*

---

## Point 9

- 101.** La coordinatrice du groupe des employeurs a proposé d'ajouter «et autres modes d'organisation du travail» après «une meilleure compréhension des différents types de relations d'emploi» à la première phrase. En outre, les employeurs ont proposé, par souci de clarté – et malgré le fait que les employeurs n'approuvent pas pleinement la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006 – de remplacer «comme l'énoncent les normes pertinentes de l'OIT, en particulier le paragraphe 8 de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006» par «Il faut garder à l'esprit qu'un tel exercice» suivi par une citation tirée directement du paragraphe 8 «ne devrait pas entrer en conflit avec les relations civiles ou commerciales véritables, tout en garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail jouissent de la protection à laquelle elles ont droit».
- 102.** Le coordinateur du groupe des travailleurs s'est montré disposé à accepter la proposition mais a demandé la suppression du mot «indépendante» de la phrase «et ce qui relève d'une relation indépendante, civile ou commerciale».

*Le point 9 a été adopté avec les amendements proposés et devient le nouveau point 6 [scindé en deux phrases pour faciliter la traduction].*

## Point 10

- 103.** La représentante du gouvernement de la France s'est dite préoccupée par la troisième phrase, qui dit en substance que «Les gouvernements peuvent prescrire un cadre juridique clair» parce que c'est à l'Etat pris dans son ensemble (et pas seulement au gouvernement) qu'incombe l'établissement des cadres juridiques.
- 104.** La coordinatrice du groupe des employeurs a proposé de modifier la première phrase en remplaçant les mots «et la stabilité de l'emploi dans le...» par le mot «du» et de reformuler la troisième phrase comme suit: «Les Etats peuvent prescrire un cadre juridique clair et durable, applicable aux entreprises de diffusion publiques, notamment en ce qui concerne les subventions...» et de supprimer le mot «indépendants» de la phrase «n'empêche pas les travailleurs indépendants des médias et de la culture d'exercer le droit de liberté syndicale...» à la dernière phrase.
- 105.** Le représentant du gouvernement du Portugal a déclaré que le paragraphe méritait d'être simplifié et raccourci pour une meilleure compréhension. Il n'apprécie pas le choix des mots de la deuxième et de la troisième phrases, que l'on pourrait qualifier de protectionnistes et alambiqués.
- 106.** Après de nouvelles discussions – et la prise en compte des divers points de vue des gouvernements réclamant une certaine marge de manœuvre compte tenu des contraintes budgétaires dues à la crise financière mondiale –, ce paragraphe a été modifié: il évoque un cadre juridique «durable», «la concurrence déloyale et le flou juridique» et la deuxième phrase a été supprimée.

*Le point 10 a été adopté tel qu'amendé et devient le nouveau point 7.*

## Point 11

- 107.** Le coordinateur du groupe des travailleurs a proposé de supprimer «établir des mécanismes de dialogue en vue d'» à la première ligne, d'ajouter «actuels et» à la deuxième ligne après «aux besoins» et d'ajouter «permettre d'assurer l'égalité entre

---

hommes et femmes et de lutter contre les autres disparités» à la troisième ligne, et de remplacer le mot «current» à la quatrième ligne par «existing» (cette modification n'a pas d'incidence sur la traduction française).

- 108.** La coordinatrice du groupe des employeurs a estimé que la formulation «autres disparités» était trop vague et ambiguë et qu'il fallait la supprimer.
- 109.** Le coordinateur du groupe des travailleurs, soulignant qu'il était nécessaire que la formation prenne en compte cette question, a proposé de remplacer le terme par «diversité», ce que les employeurs ont accepté.

*Le point 11 a été adopté tel qu'amendé et devient le nouveau point 8.*

## **Point 12**

- 110.** Le coordinateur du groupe des travailleurs a proposé de remplacer «d'éclairer les consommateurs de», à la deuxième ligne, par «de sensibiliser la population aux», ce qui a été accepté.
- 111.** Un représentant du gouvernement de l'Indonésie a proposé d'ajouter «, s'il y a lieu,» à la première ligne après «promouvoir» car promouvoir les médias et la culture n'est peut-être pas possible pour toutes les écoles.
- 112.** S'agissant de cet ajout, le coordinateur du groupe des travailleurs a proposé de substituer «si possible» à «s'il y a lieu», ce qui a été accepté par les gouvernements et les employeurs.

*Le point 12 a été adopté tel qu'amendé et devient le nouveau point 9.*

## **Point 13**

- 113.** La coordinatrice du groupe des employeurs a déclaré que le point 13 avait besoin d'être précisé, qu'il était plutôt général et pas applicable à chaque juridiction. Elle a réclamé d'avantage d'éléments d'appréciation à ce sujet, faute de quoi ce point devait être supprimé.
- 114.** Le coordinateur du groupe des travailleurs a proposé de fusionner les deux phrases en une seule – supprimant l'idée «permettant aux travailleurs de s'y affilier eux-mêmes» – qui dirait en substance: «Les régimes de sécurité sociale devraient tenir compte des besoins particuliers des travailleurs des médias et de la culture.»

*Le point 13 a été adopté tel qu'amendé et devient le nouveau point 10.*

## **Point 14**

*Les employeurs, les travailleurs et les gouvernements ont approuvé l'alinéa a) du point 14.*

- 115.** Le secrétaire du groupe des employeurs s'est dit en désaccord avec l'alinéa b) du point 14 qui propose comme activité d'«appuyer les efforts pour renforcer l'organisation des travailleurs dans le secteur des médias et de la culture ... et promouvoir le développement du dialogue social», activité qui est du ressort du Bureau des activités pour les travailleurs du BIT, qui s'y emploie déjà, et non pas du Département des activités sectorielles qui ne doit pas affecter son budget à cette fin.

- 
- 116.** La secrétaire du groupe des travailleurs a fait remarquer que les recommandations s'adressaient au Bureau dans son ensemble, comme cela avait été le cas lors du Forum de dialogue mondial pour la promotion de la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, où une proposition relative à la lutte contre le travail forcé avait été acceptée alors que cette activité relevait d'un autre département.
- 117.** Le secrétaire du groupe des employeurs a rappelé d'autres cas similaires où les rôles respectifs d'ACTRAV et d'ACT/EMP avaient été spécifiés, et il a estimé qu'il devait en être de même dans le cas présent.
- 118.** Le coordinateur du groupe des travailleurs a suggéré d'introduire une note de bas de page précisant «A l'initiative d'ACTRAV.»
- 119.** La coordinatrice du groupe des employeurs a affirmé que les employeurs étaient d'avis que ces points devaient recevoir l'approbation de tous pour figurer dans le texte et a réitéré son objection. Son groupe ne peut approuver un document dont le texte demande au Bureau de mener à bien ces activités.
- 120.** Le secrétaire exécutif a indiqué que «les efforts pour renforcer l'organisation des travailleurs» s'adressaient de toute évidence à ACTRAV.
- 121.** Le secrétaire du groupe des employeurs a réaffirmé que son groupe ne saurait être perçu comme s'employant à promouvoir une activité visant à renforcer l'organisation des travailleurs, «notamment parmi ceux qui n'ont pas de contrat de travail à durée indéterminée»; cette démarche est du ressort d'ACTRAV et certainement pas des employeurs.
- 122.** La secrétaire générale a expliqué que les activités futures de l'Organisation pouvaient appeler l'intervention d'autres départements; les paragraphes seront soumis aux organes consultatifs et au Conseil d'administration pour approbation et, si tel est le cas, ce sera à ACTRAV d'envisager de mettre ces activités en œuvre.
- 123.** La coordinatrice du groupe des employeurs a réitéré le désaccord de son groupe et a indiqué que, si son groupe avait su que de telles propositions pouvaient être faites, il aurait fait une proposition semblable visant à aider les employeurs.
- 124.** Le secrétaire exécutif a proposé de remplacer «pour renforcer l'organisation des travailleurs...» par «pour renforcer les partenaires sociaux» et de supprimer «notamment parmi ceux qui n'ont pas de contrat de travail à durée indéterminée».
- 125.** La coordinatrice du groupe des employeurs a indiqué que ce texte figurait déjà dans les documents antérieurs et qu'il était superflu mais elle a accepté l'amendement proposé.

*Les employeurs, les travailleurs et les gouvernements ont approuvé l'alinéa b) du point 14 tel qu'amendé.*

- 126.** La coordinatrice du groupe des employeurs a fait objection au texte proposé à l'alinéa c) du point 14 «en particulier en relation avec des initiatives telles que le programme Europe créative de l'Union européenne» car il exclut d'autres programmes. Elle a proposé de supprimer ce texte.
- 127.** Les coordinateurs du groupe des travailleurs et du groupe gouvernemental ont accepté cette proposition.

*L'alinéa c) du point 14 a été adopté tel qu'amendé.*

---

**128.** A la suite de la brève discussion qui a porté sur l'alinéa *d*) du point 14, il s'est avéré qu'aucun consensus ne pouvait être dégagé.

*L'alinéa d) du point 14 a donc été supprimé.*

**129.** La coordinatrice du groupe des employeurs a proposé de modifier l'alinéa *e*) du point 14, faisant observer que les catégories auxquelles il y est fait référence ne sont pas définies; celles-ci ont pourtant déjà été définies par des normes statistiques internationales mais son groupe ne voit aucune objection à collaborer avec la Conférence internationale des statisticiens du travail pour élaborer un texte visant à remplacer «de préciser les catégories des travailleurs des médias et de la culture en vue de fournir des données mieux ventilées...» par «d'obtenir une meilleure ventilation des données».

**130.** Le coordinateur du groupe des travailleurs a jugé que le texte était trop vague et il a suggéré d'ajouter les mots «en matière d'emploi» après «données».

*L'alinéa e) du point 14 a été adopté tel qu'amendé.*

*L'alinéa f) du point 14 a été adopté sans amendement.*

**131.** Un participant travailleur de l'Allemagne a proposé un nouvel alinéa *g*) au point 14 qui inviterait le Bureau à «envisager de publier des lignes directrices relatives aux pratiques exemplaires portant sur les stages, les programmes d'acquisition d'une expérience professionnelle, le bénévolat, les apprentissages et autres formes de travail non rémunéré».

**132.** La coordinatrice du groupe des employeurs a souligné que cette proposition correspondait au texte qui avait été supprimé au point 3 et qu'elle ne se justifiait donc pas.

**133.** Le coordinateur du groupe des travailleurs a répondu qu'il était communément admis dans le secteur que les stages et programmes d'acquisition d'une expérience professionnelle étaient nécessaires; si les participants souhaitent promouvoir la diversité, ils doivent veiller à ce que les stages ne bénéficient pas seulement aux élèves dont les parents, aisés, peuvent subvenir à leurs besoins; l'intervenant a demandé aux employeurs de ne pas faire obstacle à une formule qui rencontre l'agrément de tous. Les directives relatives aux pratiques exemplaires notamment ne doivent pas s'y opposer.

**134.** Le représentant du gouvernement de la France a dit appuyer sans réserve la proposition faite par le groupe des travailleurs, dans ce secteur comme dans d'autres, déclarant que ce sujet était extrêmement délicat et important. Le secteur aurait tout avantage à se pencher sur la question.

**135.** La coordinatrice du groupe des employeurs a proposé de remplacer «pratiques exemplaires» par «bonnes pratiques» et le secrétaire du groupe des employeurs de remplacer «envisager la publication» par «envisager l'élaboration» au début du paragraphe.

*L'alinéa g) du point 14 a été adopté tel qu'amendé.*

*Le point 14 a donc été adopté tel qu'amendé et devient le nouveau point 11.*



- 
- 136.** Les points de consensus ont été adoptés tels qu'amendés dans leur globalité et ont ensuite été publiés au titre du document GDFMCS/2014/7 <sup>7</sup>.
- 137.** Les coordinateurs des groupes des employeurs, des travailleurs et des gouvernements, la secrétaire générale et le président du forum se sont tous félicités de l'adoption des points de consensus et ont salué l'esprit coopératif dans lequel s'est déroulé ce débat qui s'est avéré utile et fort intéressant; ils ont pleinement apprécié l'aptitude des participants à parvenir à un consensus sur des questions parfois litigieuses.

<sup>7</sup> Quelques modifications rédactionnelles et linguistiques mineures ont été apportées ultérieurement aux points de consensus par souci de cohérence entre les textes anglais, français et espagnol. Conformément à la procédure en vigueur, les points de consensus seront soumis au Conseil d'administration du BIT, à sa 322<sup>e</sup> session, en novembre 2014, pour examen.

---

## **Points de consensus**

### **Défis auxquels sont confrontés les gouvernements et les partenaires sociaux en ce qui concerne les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture**

1. Les médias et la culture sont un secteur de croissance qui offre un fort potentiel de débouchés et de création d'emplois, notamment pour les travailleurs qualifiés. C'est aussi un secteur important pour promouvoir la communication, la participation civique, la diversité culturelle, l'innovation et la créativité au sein de la société, et il a un impact positif sur d'autres secteurs comme le tourisme et le commerce.
2. Le secteur des médias et de la culture a toujours été un secteur à part en ce sens qu'il est tributaire du talent et de la créativité de chaque travailleur et, compte tenu de la nature du travail, il se caractérise par un large éventail de relations d'emploi et de contrats civils et commerciaux liés à l'activité, y compris les contrats de travail traditionnels à durée indéterminée, les contrats à durée déterminée, le travail contractuel ou restreint à un projet, et le travail indépendant. Certaines relations dans ce secteur sont d'ordre commercial et ne relèvent pas de la relation d'emploi ni des droits et responsabilités qui en découlent. Lorsque les droits de propriété intellectuelle des acteurs, auteurs, réalisateurs et autres professionnels existent, ils incluent des droits économiques et moraux, qui devraient donner lieu à une rémunération en temps voulu pour le travail effectué et au paiement ultérieur des droits d'auteur ou des émoluments résiduels.
3. Les principes et droits fondamentaux au travail s'appliquent à tous les travailleurs du secteur des médias et de la culture, quelle que soit la nature de leur relation d'emploi.
4. Relever les défis en ce qui concerne les relations d'emploi dans le secteur exige une approche globale qui tienne compte d'autres aspects du secteur, en particulier une meilleure coordination entre l'offre et la demande sur le marché du travail, et la priorité accordée à une formation mieux adaptée aux besoins du secteur et à un environnement technologique en rapide mutation. On ne dispose pas de suffisamment de statistiques du travail mondiales sur le secteur des médias et de la culture, et il convient d'améliorer l'information sur le marché du travail en mettant à jour les définitions et les catégories professionnelles. Il s'agit aussi de promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, en abordant notamment les questions liées à l'accès au travail, aux inégalités de rémunération et aux obstacles à la promotion. La liberté d'expression et l'indépendance demeurent des principes de base dans l'ensemble du secteur.

### **Contribution du dialogue social à la résolution des difficultés concernant les relations d'emploi et l'amélioration de la protection sociale des travailleurs des médias et de la culture**

5. Le dialogue social englobe l'échange d'informations, la consultation et la négociation collective. Il est déterminé dans ce secteur par la diversité des relations de travail et des catégories professionnelles dans les médias et la culture. Les travailleurs sont de plus en plus polyvalents et ils ont des compétences multiples, ce qui leur permettra de saisir les débouchés de l'avenir.

- 
6. Une meilleure compréhension des différents types de relations d'emploi et autres mode d'organisation du travail dans le secteur des médias et de la culture est nécessaire pour distinguer ce qui constitue une relation d'emploi de ce qui relève d'une relation civile ou commerciale. Il faut garder à l'esprit qu'un tel exercice ne devrait pas entrer en conflit avec les relations civiles et commerciales véritables, tout en garantissant que les personnes engagées dans une relation de travail jouissent de la protection à laquelle elles ont droit.

### **Mesures susceptibles d'améliorer les perspectives commerciales et les perspectives de l'emploi dans le secteur des médias et de la culture**

7. Les gouvernements ont un rôle important à jouer pour promouvoir un environnement sain et propice aux entreprises du secteur des médias et de la culture. Les Etats peuvent définir un cadre juridique clair et durable applicable aux services publics de radio et télévision. En outre, ils devront s'occuper de questions concernant les subventions accordées aux producteurs indépendants et l'octroi de licences pour les fréquences qui génère une concurrence déloyale et un flou juridique. Les gouvernements doivent appliquer les lois sur la protection de la propriété intellectuelle et veiller à ce que la législation sur la concurrence n'empêche pas les travailleurs des médias et de la culture d'exercer leur droit de liberté syndicale ou de participer au dialogue social avec leurs partenaires sociaux.
8. Les gouvernements et les partenaires sociaux doivent élaborer des stratégies sur la formation qui permettront de faire face en temps voulu aux besoins actuels et futurs de compétences dans le secteur. La formation devrait contribuer à promouvoir la diversité dans le secteur et cibler non seulement les personnes souhaitant trouver du travail dans le secteur des médias et de la culture, mais aussi celles qui y travaillent déjà.
9. Une autre stratégie clé consiste à promouvoir les médias et la culture dans les programmes d'éducation, si possible, en vue de former de futurs travailleurs des médias et de la culture et d'éduquer la population sur les produits et services culturels et d'information.
10. Les régimes de sécurité sociale devraient tenir compte des besoins particuliers des travailleurs des médias et de la culture.

### **Recommandations en vue des activités futures de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres**

11. Au vu des débats qui se sont tenus lors du Forum de dialogue mondial sur les relations d'emploi dans le secteur des médias et de la culture, et sous réserve des ressources disponibles, les actions futures suivantes sont recommandées.

Le Bureau pourrait:

- a) intensifier ses efforts pour promouvoir les principes et droits fondamentaux au travail dans le secteur des médias et de la culture et renforcer les capacités des mandants pour qu'ils puissent faire de même;
- b) appuyer les efforts pour renforcer les partenaires sociaux dans le secteur des médias et de la culture et promouvoir le développement du dialogue social;
- c) effectuer des recherches sur le potentiel de création d'emplois du secteur des médias et de la culture et sur les bonnes pratiques connexes;

- 
- d) en collaboration avec la Conférence internationale des statisticiens du travail et l'UNESCO, examiner la possibilité d'obtenir une meilleure ventilation des données en matière d'emploi sur le secteur;
  - e) envisager la publication en anglais, français et espagnol d'une nouvelle édition (révisée et mise à jour) du document de travail sectoriel sur les enfants interprètes qui travaillent dans les métiers du spectacle dans le monde (*Child performers working in the entertainment industry around the world*, 2003) (disponible en anglais uniquement) et envisager l'élaboration d'un recueil de directives pratiques sur la protection des enfants qui travaillent dans le spectacle vivant et effectuent des interprétations et exécutions audiovisuelles;
  - f) envisager l'élaboration de lignes directrices relatives aux bonnes pratiques portant sur les stagiaires, les apprentissages, les bénévoles, les programmes d'acquisition d'une expérience professionnelle et autres formes de travail non rémunéré dans le secteur des médias et de la culture.



---

**List of participants**  
**Liste des participants**  
**Lista de participantes**



Chairperson  
Président  
Presidenta

Mr David Garner, Minister Counsellor, Permanent Mission of Australia, Grand-Saconnex, Switzerland.

Members representing Governments  
Membres représentant les gouvernements  
Miembros representantes de los gobiernos

**BRAZIL BRÉSIL BRASIL**

Mr Francisco Figueiredo de Souza, Second Secretary, Permanent Mission of Brazil, Geneva, Switzerland.

**CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN**

M. Gaston de Foix Evina, cadre contractuel d'administration, chargé d'études, assistant à la Cellule de la communication, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé.

*Adviser/Conseillers techniques/Consejero Técnico:*

M. René Kisito Ngankak Kameni, directeur des médias privés MINCOM-Yaoundé, ministère de la Communication, Yaoundé.

M. Clavère Nken Tsana, chef de la Cellule de communication, ministère des Arts et de la Culture, Yaoundé.

**FRANCE FRANCIA**

M<sup>me</sup> Laurence Vagnier, sous-directrice de l'emploi et de la formation, Service du spectacle vivant, ministère de la Culture et de la Communication, Paris.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

M<sup>me</sup> Agnès Toullieux, conseillère relations sociales CNC, Centre national du cinéma et de l'image animée (CNC), Paris.

**GREECE GRÈCE GRECIA**

Mr George Papadatos, Minister Counsellor, Permanent Mission of Greece, Geneva, Switzerland.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

Ms Maria Angeliki Boufounou, Junior Assistant, Permanent Mission of Greece, Geneva, Switzerland.

**INDONESIA INDONÉSIE**

Mr Fransiskus Watratan, Head of Section, Right for Freedom Association Norm Supervision, Directorate of Labour Norm Supervision, Directorate General of Labour Inspection Development, Ministry of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia, Jakarta.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

Mr Arsi Dwinugra Firdausy, First Secretary, Permanent Mission of Indonesia, Geneva, Switzerland.



---

**IRAN, ISLAMIC REPUBLIC OF  
IRAN, RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'  
IRÁN, REPÚBLICA ISLÁMICA DEL**

Mr Mohammad Reza Gharaati, Director-General for Public Relations, Ministry of Cooperatives, Labour and Social Welfare, Tehran.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

Mr Ramin Behzad, Counsellor, Permanent Mission of the Islamic Republic of Iran, Geneva, Switzerland.

**KOREA, REPUBLIC OF  
CORÉE, RÉPUBLIQUE DE  
COREA, REPÚBLICA DE**

Mr Sangun Choi, Labour Attaché, Permanent Mission of the Republic of Korea, Geneva, Switzerland.

**MALAYSIA MALAISIE MALASIA**

Mr Roslan Bahari, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia, Geneva, Switzerland.

**MEXICO MEXIQUE MÉXICO**

Sr. Luis Rodrigo Morales Vélez, Ministro Consejero, Misión Permanente de México, Ginebra, Suiza.

**OMAN OMÁN**

Ms Yusra Al-Alawi, Media Specialist, Ministry of Manpower, Muscat.

**POLAND POLOGNE POLONIA**

Mr Jacek Olbrycht, Director-General, Department of International Relations, Ministry of Culture and National Heritage, Warsaw.

**PORTUGAL**

Sra. Carolina Maria Ferra, Chefe de Divisão, Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, Lisboa.

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:*

Mr Sérgio Gomes da Silva, Head of Department, Gabinete para os meios de comunicação social (Department for the Media), Lisboa.

Mr António Valadas da Silva, Counsellor, Permanent Mission of Portugal, Geneva, Switzerland.

**SAINT VINCENT AND THE GRENADINES  
SAINT-VINCENT-ET-LES GRENADINES  
SAN VICENTE Y LAS GRANADINAS**

Hon. Maxwell Charles, Minister of Labour, Kingstown.

---

**SPAIN ESPAGNE ESPAÑA**

Sr. Diego Cano Soler, Consejero de Empleo y Seguridad Social, Misión Permanente de España, Ginebra, Suiza.

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

Sr. Pedro Carbajal, Jefe de Sección, Misión Permanente de España, Ginebra, Suiza.

**THAILAND THAÏLANDE TAILANDIA**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

Ms Patana Bhandhufalck, Minister Counsellor (Labour), Permanent Mission of Thailand, Geneva, Switzerland.

**TUNISIA TUNISIE TÚNEZ**

M<sup>me</sup> Samia Baccouche, directrice générale du travail, ministère des Affaires sociales, Tunis.

**VENEZUELA, BOLIVARIAN REPUBLIC OF  
VENEZUELA, RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU  
VENEZUELA, REPÚBLICA BOLIVARIANA DE**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

**ZAMBIA ZAMBIE**

Mr Samson Lungo, First Secretary, Permanent Mission of Zambia, Geneva, Switzerland.

**ZIMBABWE**

Ms Tatenda Veronicah MUNGOMEZI, Chief Labour Officer, Ministry of Public Service Labour and Social Welfare, Harare.

**Members representing the Employers  
Membres représentant les employeurs  
Miembros representantes de los empleadores**

Sra. Ana Beatriz Belloso de Morales, Gerente de Comunicaciones, Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP), San Salvador, El Salvador.

Mr Enrique de Cuba, Secretary, Aruba Trade and Industry Association, Oranjestad, Aruba.

Ms Linda Facchin, Executive Director, Labour and Employment Law, Canadian Broadcasting Corporation (CBC), Montréal, Canada.

Mr Chibamba Kanyama, Director-General, Zambia National Broadcasting Corporation (ZNBC), Lusaka, Zambia.

M. Efui Koffi Tamakloe, responsable de la communication, Conseil national du Patronat du Togo (CNP-TOGO), Lomé, Togo.

Sr. Pedro Zamora Sánchez, Director Jurídico CIRT, Cámara Nacional de la Industria de Radio y Televisión, México DF, México.

---

**Additional members representing the Employers**  
**Membres additionnels représentant les employeurs**  
**Miembros adicionales representantes de los empleadores**

Ms Ilka Schmalbauch, Legal Adviser, Deutscher Bühnenverein, Köln, Germany.

**Members representing the Workers**  
**Membres représentant les travailleurs**  
**Miembros representantes de los trabajadores**

- Sr. Luis Emilio Alí, Secretario General, Asociación Argentina de Actores (AAA), Buenos Aires, Argentina.
- Dr Abel Oluwayemisi Bamgbose, National President, Radio, Television, Theatre and Arts Workers Union of Nigeria (RATTAWU), Abuja, Nigeria.
- M. Messaoud Bouhcine, président, Syndicat marocain des professionnels du théâtre (SMTP), Casablanca, Maroc.
- Mr Masatoshi Nakamura, President, Japan Broadcasting Labour Union (NHK Workers Union), Tokyo, Japan.
- Mr Takeshi Shinohara, President, Musicians' Union of Japan (MUJ), Tokyo, Japan.
- Sr. Ricardo Vernazza, Secretario General, Sindicato Argentino de Músicos (SADEM), Buenos Aires, Argentina.

**Additional members representing the Workers**  
**Membres additionnels représentant les travailleurs**  
**Miembros adicionales representantes de los trabajadores**

- Ms Revital Amir, Israeli Musicians Union (IMU), Tel Aviv, Israel.
- Sr. Horacio Arreceygor, Secretario general, Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID), Buenos Aires, Argentina.
- Ms Max Beckmann, Policy Development and Equal Opportunities, Equity, London, United Kingdom.
- Mr Heinrich Bleicher-Nagelsmann, Director, Arts and Culture, VER.DI, Berlin, Germany.
- M<sup>me</sup> Françoise Chazaud, secrétaire générale, Fédération des syndicats des arts, spectacles, audiovisuel, presse, communication et multimédia (FASAP-FO), Paris, France.
- Mr Duncan Crabtree-Ireland, Delegate, International Federation of Actors, Brussels, Belgium.
- Mr Luke Crawley, Assistant General Secretary, Broadcasting, Entertainment, Cinematograph and Theatre Union (BECTU), London, United Kingdom.
- Mr Thomas Dayan, Assistant General Secretary, International Federation of Musicians (FIM), Paris, France.
- Mr Caspar de Kieffe, Legal Adviser, FNV-KIEM, Amsterdam, Netherlands.
- Sra. Camila de Oliveira Souza, Asesora Senior, Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado do São Paulo (SATÉD/SP), Sao Paulo, Brasil.
- Sra. Ligia de Paula Souza, Presidenta, Sindicato dos Artistas e Técnicos em Espetáculos de Diversões do Estado do São Paulo (SATÉD/SP), Sao Paulo, Brasil.
- Ms Ashra Djwalpersad, Legal Adviser, FNV-KIEM, Amsterdam, Netherlands.
- Mr Seamus Dooley, National Secretary, National Union of Journalists UK and Ireland (NUJ), Dublin, Ireland.
- M. Denys Fouqueray, délégué national, Syndicat français des artistes interprètes (SFA), Paris, France.
- Sra. Paula Fridman, Delegada, Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (SUTEP), Buenos Aires, Argentina.
- Sr. Gerardo González, Secretario de relaciones internacionales, Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (SATSAID), Buenos Aires, Argentina.
- Ms Kristin Haagenzen, Vice-President, Musikernes fellesorganisasjon (MFO), Oslo, Norway.
- Mr Desmond Katana Harrison, General Secretary, Kenya Musicians Union (KEMU), Nairobi, Kenya.
- Ms Hanna Harvima, Policy Officer, UNI Global Union, Media, Entertainment and Arts (UNI-MEI), Nyon, Switzerland.

---

Mr Kishor Jawade, General Secretary, Musicians Federation of India (MFI), Mumbai, India.

Mr Philip J. Jennings, General Secretary, UNI Global Union, Nyon, Switzerland.

Mr Lalit Khobragade, President, Musicians Federation of India (MFI), Mumbai, India.

Mr Jaan Kolk, General Secretary, Teaterförbundet (TF), Stockholm, Sweden.

Mr Dominick Luquer, General Secretary, International Federation of Actors (FIA), Brussels, Belgium.

Mr Benoît Machuel, General Secretary, International Federation of Musicians (FIM), Paris, France.

M. William Maunier, président européen UNI-MEI, secrétaire général SNRT-CGT audiovisuel, Paris, France.

Mr Yosef Menachem, Member, Israeli Musicians Union (IMU), Tel Aviv, Israel.

Ms Dearbhal Murphy, Deputy Secretary General, International Federation of Actors (FIA), Brussels, Belgium.

Ms Yoko Ogawa, Director, UNI Asia Pacific, Tokyo, Japan.

Mr Maciej Pacula, Consultant Expert, Związek Artystów Scen Polskich (ZASP), Warsaw, Poland.

Sr. Miguel Paniagua, Secretario General, Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (SUTEP), Buenos Aires, Argentina.

Ms Katalin Raksi, General Secretary, Színházi Dolgozók Szakszervezete (SDS), Budapest, Hungary.

Ms Renee Rasmussen, Confederal Secretary, LO, Oslo, Norway.

Ms Evelin Saito-Lackner, Interpreter, Musicians' Union of Japan (MUJ), Tokyo, Japan.

Mr Beat Santschi, Président, Union Suisse des Artistes Musiciens (USDAM), Zürich, Suisse.

Mr Johannes Studinger, Head of Sector, UNI Global Union, Media, Entertainment and Arts (UNI-MEI), Brussels, Belgium.

Mr Horace Trubridge, General Secretary, Musicians Union (MU), London, United Kingdom.

Mr Pierre Vantorre, Trade Union Representative at TF1, F3C-CFDT, Paris, France.

Mr Ahti Vääntinen, President, Suomen Muusikkojen Liitto (SML), Helsinki, Finland.

Mr Pier Verderio, International Secretary, FISTEL-CISL, Rome, Italy.

Mr Christopher Warren, Federal Secretary, Media, Entertainment and Arts Alliance (MEAA), Redfern, Australia.

Representatives of the United Nations, specialized agencies  
and other official international organizations  
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées  
et d'autres organisations internationales officielles  
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados  
y de otras organizaciones internacionales oficiales

**United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)**  
**Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture**  
**Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura**

Ms Kerstin Holst, Liaison Officer, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Geneva, Switzerland.

**World Intellectual Property Organization (WIPO)**  
**Organisation mondiale de la propriété intellectuelle**  
**Organización Mundial de la Propiedad Intelectual**

Ms Geidy Lung, Counsellor, Copyright Law Division, World Intellectual Property Organization, Geneva, Switzerland.

---

Representatives of non-governmental international organizations  
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales  
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

**European Broadcasting Union (EBU)**  
**Union européenne de radio-télévision**

Mr Allan Jones, Human Resources Consultant, European Broadcasting Union, Grand-Saconnex, Switzerland.

Mr Giacomo Mazzone, Head of Institutional Relations, European Broadcasting Union, Grand-Saconnex, Switzerland.

**Performing Arts Employers Associations League Europe (PEARLE\*)**  
**Ligue européenne des associations d'employeurs des arts du spectacle**

Ms Anita Debaere, Director, Pearle\* – Live Performance Europe (Performing Arts Employers Associations League Europe), Brussels, Belgium.

**International Organisation of Employers (IOE)**  
**Organisation internationale des employeurs**  
**Organización Internacional de Empleadores**

M. Jean Dejardin, conseiller, Organisation internationale des employeurs, Genève, Suisse.

**International Trade Union Confederation (ITUC)**  
**Confédération syndicale internationale**  
**Confederación Sindical Internacional**

Ms Esther Busser, Assistant Director, ITUC Geneva Office, Geneva, Switzerland.

**Organization of African Trade Union Unity (OATUU)**  
**Organisation de l'Unité syndicale africaine (OUSA)**  
**Organización de la Unidad Sindical Africana (OUSA)**

Mr Abdoulaye Lalouma Diallo, Permanent Representative, Organization of African Trade Union Unity, Ferney-Voltaire, France.