



Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur des arts et du divertissement

Genève, 13-17 février 2023

► Conclusions

La Réunion technique sur l'avenir du travail dans le secteur des arts et du divertissement, S'étant réunie à Genève du 13 au 17 février 2023, Adopte les conclusions suivantes.

Défis et perspectives en matière de travail décent dans le secteur des arts et du divertissement, à la lumière des principaux vecteurs du changement et de la reprise centrée sur l'humain pour sortir de la crise du COVID-19

1. Le secteur des arts et du divertissement joue un rôle essentiel dans l'économie et la société de nombreux pays. Il se caractérise par sa diversité et présente des différences notables d'une région à l'autre. Il peut contribuer à promouvoir la cohésion sociale et la résilience, et à établir un lien entre les communautés et diverses formes d'expression culturelle. De façon plus générale, la culture, qui est un droit humain, doit bénéficier de conditions propices à la protection et à la promotion de la liberté d'expression artistique, élément indispensable à l'exercice de la démocratie et à la réalisation du travail décent.
2. Au cours des vingt dernières années, le secteur a connu une transformation rapide – notamment sous l'effet de la révolution numérique –, qui a contribué à en élargir les perspectives créatives et économiques, et renforcé le lien entre le secteur et les progrès réalisés dans d'autres secteurs économiques. La pandémie de COVID-19 a mis davantage en évidence l'importance du secteur pour l'économie et la société, mais aussi sa nature fragile et fragmentée, ainsi que des niveaux élevés d'informalité, en particulier dans les pays en développement.
3. L'intelligence artificielle et la numérisation ont contribué au dynamisme du secteur ainsi qu'à la création d'emplois et à la transformation des emplois existants, mais elles ont aussi entraîné des licenciements et des pertes d'emploi, et mis en péril la réussite et la viabilité du secteur. Le dialogue social est nécessaire pour élaborer et mettre en œuvre des mesures

vigoureuses propres à garantir une approche de l'utilisation des nouvelles technologies qui soit centrée sur l'humain.

4. Si le secteur des arts et du divertissement est source d'un grand nombre d'emplois décents, il existe toutefois des déficits de travail décent, en particulier lorsque l'informalité prévaut. L'inadéquation des systèmes de rémunération, l'accès limité, voire parfois inexistant, à la protection sociale, toutes les formes de discrimination et le recours inapproprié à diverses formes de contrats sont autant d'obstacles à la progression du travail décent. En outre, il est difficile de garantir un milieu de travail sûr et salubre ainsi que des horaires de travail convenables, et de faire en sorte que la réglementation, son application et l'organisation du travail soient appropriées.
5. Le secteur est confronté à une pénurie de compétences et de main-d'œuvre qui ralentit sa reprise après la crise du COVID-19 et nuit à sa durabilité à plus long terme. Dans ce contexte, il est important que les gouvernements, les établissements d'enseignement et les partenaires sociaux collaborent étroitement pour mettre au point des programmes d'enseignement et de formation adaptés.
6. Le secteur fait appel à de nombreuses formes de travail, telles que le travail à temps partiel et basé sur des projets, le travail à durée déterminée, intermittent, temporaire ou indépendant, et le travail très mobile. Cette diversité peut favoriser l'entrepreneuriat et l'emploi créatifs ainsi que le recours à des modalités de travail flexibles négociées ou librement choisies, ce qui peut s'avérer bénéfique pour l'équilibre vie professionnelle-vie privée comme pour les entreprises et la productivité. Cela étant, ces formes de travail sont à l'origine de déficits de travail décent, notamment lorsque les travailleurs ont un accès limité, voire inexistant, à la protection sociale ou à la protection des conditions de travail, ou lorsqu'elles ne répondent pas à l'objectif en vue duquel elles ont été conçues.
7. Les grandes entreprises du secteur dans son ensemble coexistent avec un écosystème dynamique et prospère de micro, petites et moyennes entreprises (MPME), ces dernières étant toutefois confrontées à des difficultés considérables, telles que les inégalités d'accès aux technologies, aux financements, à la formation et au développement des compétences ainsi qu'aux infrastructures et aux équipements.
8. Si des progrès ont été effectués en faveur d'un environnement de travail plus inclusif, respectueux et diversifié, il reste encore beaucoup à faire en matière de lutte contre les inégalités à l'égard des personnes exposées à la discrimination. Le secteur doit envisager tous les aspects de ses activités sous l'angle de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion.

Exploiter tout le potentiel du secteur des arts et du divertissement pour garantir un avenir du travail inclusif, durable et résilient

9. En vue de réaliser pleinement le potentiel de création d'emplois du secteur des arts et du divertissement, le recours au dialogue social est primordial pour promouvoir une approche intégrée associant des politiques riches en emplois, des possibilités de travail décent, la protection sociale et des stratégies en faveur d'une transition juste qui soient adaptées aux besoins spécifiques du secteur, en particulier celles qui portent sur les profondes transformations du monde du travail.
10. Il est essentiel de disposer d'un système de gouvernance solide pour reconnaître le statut professionnel des travailleurs du secteur des arts et du divertissement. Le dialogue social, y compris la négociation collective, contribue pour beaucoup à renforcer la viabilité et la professionnalisation du secteur, à favoriser l'égalité d'accès aux technologies,

l'entrepreneuriat, la transition vers la formalité et la prévention de l'informalisation, et à promouvoir des institutions du marché du travail efficaces et inclusives ainsi qu'un milieu de travail sûr et salubre.

11. Il est nécessaire de promouvoir un environnement favorable au développement et à la viabilité des entreprises ainsi que des mesures ciblées, en particulier pour les MPME et les entités de l'économie sociale et solidaire. Pour ce faire, de nouveaux efforts et investissements doivent être consentis afin de renforcer l'accès à l'innovation, de relever les défis que pose la mobilité transfrontalière tout en l'encourageant, et de promouvoir le soutien financier, des systèmes d'enseignement adéquats et le développement des compétences, de manière à réduire les inégalités d'accès aux technologies numériques.
12. Le développement des compétences et l'apprentissage tout au long de la vie doivent être adaptés aux besoins des différents sous-secteurs des arts et du divertissement. Il est impératif de renforcer les partenariats et le transfert de connaissances d'une région à l'autre et au sein d'une même région, d'améliorer l'intégration des politiques culturelles et de l'éducation, d'investir dans les compétences techniques et professionnelles ainsi que dans les apprentissages, et de valider les acquis de l'expérience, y compris les compétences acquises dans le cadre d'un apprentissage formel ou non formel.
13. Des stratégies à long terme sont nécessaires pour assurer la résilience du secteur des arts et du divertissement; mettre en place des systèmes qui garantissent la viabilité économique des productions, le développement du secteur, le travail décent ainsi que l'emploi productif, et soutenir les moyens de subsistance des travailleurs du secteur et leur (ré)intégration sur le marché du travail; et préparer le secteur à faire face aux transformations du marché du travail et à de futures crises.
14. Il est nécessaire d'adopter des politiques en vue de promouvoir les valeurs et pratiques sociales, culturelles, religieuses et spirituelles des peuples autochtones et tribaux dans le secteur des arts et du divertissement, et de protéger leurs droits fondamentaux au travail.
15. Des mesures devraient être élaborées pour réduire la fracture numérique entre les régions et exploiter tout le potentiel du progrès technologique (y compris l'intelligence artificielle et la numérisation) et de l'augmentation de la productivité, notamment grâce au dialogue social, pour parvenir au travail décent et à un développement durable visant à garantir à tous la dignité, l'épanouissement personnel et le partage équitable de leurs avantages.
16. Les activités de coopération et les négociations sans précédent menées entre les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs durant la pandémie de COVID-19 ont montré à quel point le dialogue social est essentiel pour une reprise centrée sur l'humain qui soit résiliente et durable.
17. Dans cette perspective, le dialogue social, fondé sur le respect de la liberté syndicale et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, a un rôle central à jouer pour faire en sorte que l'avenir du secteur soit placé sous le signe du travail décent.

Recommandations concernant l'action future de l'Organisation internationale du Travail et de ses Membres

18. Les gouvernements ont le devoir:
 - a) d'adopter, de mettre en œuvre et de faire appliquer effectivement leur législation nationale pour garantir que les principes et droits fondamentaux au travail ainsi que les conventions internationales du travail ratifiées s'appliquent et assurent une protection à

tous les travailleurs du secteur des arts et du divertissement, en tenant compte de leurs obligations au titre d'autres normes internationales du travail.

- 19.** Les gouvernements, en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, devraient:
- a) instaurer un environnement favorable à un dialogue social efficace sous toutes ses formes et prendre des mesures pour garantir la reconnaissance effective du droit de négociation collective dans le secteur des arts et du divertissement;
 - b) veiller à ce que des systèmes d'inspection du travail solides soient en place pour favoriser un milieu de travail sûr et salubre, notamment en luttant efficacement contre la violence et le harcèlement au travail; et créer ou tenir à jour les listes des maladies professionnelles pertinentes;
 - c) réviser ou élaborer, adopter et faire appliquer les politiques sur les salaires minima adéquats, légaux ou négociés, la relation de travail ainsi que les conditions de travail, par exemple la durée du travail et l'équilibre vie professionnelle-vie privée;
 - d) promouvoir le renforcement et la mise en œuvre de politiques complètes et cohérentes ainsi que de cadres réglementaires sur la limitation de la durée du travail, étant entendu que le secteur des arts et du divertissement se caractérise par des pratiques particulières en la matière et qu'il est nécessaire de favoriser encore davantage un milieu de travail sûr et salubre dans le secteur;
 - e) promouvoir un environnement favorable aux entreprises, en particulier les MPME et les entités de l'économie sociale et solidaire, faciliter la transition vers la formalité et encourager la prévention de l'informalisation;
 - f) protéger et promouvoir la liberté d'expression artistique;
 - g) promouvoir les investissements publics et privés dans les politiques et programmes visant le secteur et dans les stratégies nationales en faveur de l'emploi et des transitions justes, y compris les transitions écologique et numérique, en tenant compte des besoins du secteur;
 - h) mettre à profit l'intelligence artificielle et les technologies dans l'intérêt de tous, dans le cadre d'une approche centrée sur l'humain, y compris le droit de consentement à l'utilisation;
 - i) faire face aux défis que pose la mobilité transfrontalière des travailleurs, par exemple les difficultés d'obtention de visas et de permis de travail, la transférabilité des droits de sécurité sociale entre les pays et la double imposition;
 - j) reconnaître l'importance du droit d'auteur et des droits connexes dans le secteur des arts et du divertissement, et ainsi faire en sorte que ces droits soient mis en œuvre afin que les producteurs, les artistes interprètes ou exécutants et les auteurs bénéficient effectivement d'une rémunération établie dans le cadre de la législation, de la négociation collective et/ou d'autres formes de négociation;
 - k) remédier aux pénuries de compétences au moyen de la reconversion professionnelle et du perfectionnement des compétences, de la certification, des systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels (EFTP), de l'apprentissage tout au long de la vie et de partenariats entre les établissements d'enseignement et de formation, et contribuer à la réalisation de cet objectif à l'aide de mécanismes de financement public, en étroite collaboration avec les partenaires sociaux;

- l)* fournir à tous les travailleurs du secteur, y compris les travailleurs indépendants, un accès universel à des systèmes de protection sociale complets, adéquats et durables, en associant des dispositifs de financement contributifs et non contributifs abordables, en particulier des systèmes de soins de santé et des régimes de retraite, et conclure des accords bilatéraux visant à faciliter la transférabilité des prestations sociales entre les pays et entre les divers statuts d'emploi;
- m)* veiller à ce que les normes internationales du travail et d'autres conventions internationales soient appliquées pour lutter non seulement contre les inégalités entre hommes et femmes, mais aussi contre toutes les formes d'inégalités et de discrimination auxquelles sont confrontés les travailleurs du secteur. La discrimination, quel qu'en soit le motif, a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement dans l'emploi ou la profession; il convient par conséquent de prendre des mesures pour la combattre efficacement.

20. Le Bureau devrait:

- a)* promouvoir la ratification et la mise en œuvre effective des normes internationales du travail ainsi que des déclarations, instruments et outils de l'OIT se rapportant au secteur des arts et du divertissement, et renforcer les capacités des mandants à respecter, promouvoir et réaliser les principes et droits fondamentaux au travail (voir annexe);
- b)* renforcer les capacités des mandants à s'engager dans un dialogue social efficace pour garantir le plein emploi productif, le travail décent pour tous et des transitions justes dans le secteur; à mettre en œuvre des politiques de protection sociale qui soient inclusives et tiennent compte des considérations de genre; et à participer de manière effective à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes de développement des compétences, de systèmes d'EFTP et de programmes d'apprentissage tout au long de la vie, en collaboration notamment avec le Centre international de formation de l'OIT, Turin;
- c)* partager les bonnes pratiques, mener des recherches fondées sur des éléments factuels, collecter des données et fournir des orientations sur la protection sociale, l'impact des technologies (notamment l'intelligence artificielle), le potentiel de création d'emplois et les compétences requises dans le secteur des arts et du divertissement, ainsi que le rôle des entités de l'économie sociale et solidaire, en collaboration avec les mandants;
- d)* élaborer et mettre en œuvre des projets de coopération pour le développement, en tenant compte de la diversité des situations, des besoins, des priorités et du niveau de développement des États Membres, y compris dans le cadre d'une coopération Sud-Sud et d'une coopération triangulaire élargies;
- e)* renforcer la coordination, les synergies et la coopération avec les organisations multilatérales œuvrant dans ces domaines, notamment l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) et l'Organisation mondiale du commerce (OMC), afin de promouvoir l'Agenda du travail décent, et instaurer une coopération entre l'OIT et l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) sur les droits de propriété intellectuelle et des conditions de travail;
- f)* recueillir et analyser les données et les bonnes pratiques concernant la rémunération et la durée du travail dans le secteur, en vue de publier une étude ou une note d'orientation sur ces questions;

- g)* fournir des orientations stratégiques sur la mise en œuvre du droit de négociation collective dans le secteur;
- h)* répertorier les politiques et stratégies qui favorisent le respect des accords sur le temps de travail, le droit des travailleurs de ne pas prendre part à des activités en lien avec le travail ni d'être joignables en dehors des heures de travail, et qui tiennent compte de l'équilibre vie professionnelle-vie privée;
- i)* organiser des réunions et des ateliers régionaux en vue de veiller à ce que la transformation du secteur des arts et du divertissement, y compris l'innovation technologique, assure des emplois décents dans le secteur, et examiner d'autres sujets pertinents selon qu'il conviendra;
- j)* apporter un soutien: *a)* aux organisations de travailleurs, en les aidant à mieux faire connaître, à améliorer et à protéger le statut professionnel des travailleurs qu'elles représentent, et renforcer leurs capacités à prendre part au dialogue social au nom des travailleurs; *b)* aux organisations d'employeurs pour promouvoir le développement des compétences et faire progresser l'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur; et *c)* aux gouvernements en vue de renforcer les systèmes d'inspection du travail dans le secteur.

Annexe

Liste de référence non exhaustive de déclarations, d'instruments et de directives de l'OIT ainsi que d'autres directives et instruments internationaux visant à faire progresser le travail décent dans le secteur des arts et du divertissement

Normes internationales du travail

Instruments fondamentaux

- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930, et son protocole de 2014, et recommandation (n° 203) sur le travail forcé (mesures complémentaires), 2014
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, et recommandation (n° 90) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, et recommandation (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973, et recommandation (n° 146) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981, et recommandation (n° 164) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999, et recommandation (n° 190) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006, et recommandation (n° 197) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006

Conventions de gouvernance (prioritaires)

- Convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947, et recommandation (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947
- Convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964, et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964
- Convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969, et recommandation (n° 133) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969
- Convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, et recommandation (n° 152) sur les consultations tripartites relatives aux activités de l'Organisation internationale du Travail, 1976

Conventions techniques

- Convention (n° 94) sur les clauses de travail (contrats publics), 1949
- Convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), 1952
- Convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerce et bureaux), 1957
- Convention (n° 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975
- Convention (n° 169) relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989
- Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019

Recommandations techniques

- Recommandation (n° 120) sur l'hygiène (commerce et bureaux), 1964
- Recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998
- Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002
- Recommandation (n° 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004
- Recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006
- Recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012
- Recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015
- Recommandation (n° 206) sur la violence et le harcèlement, 2019

Déclarations

- Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, adoptée à la 86^e session de la Conférence internationale du Travail (1998) et amendée à sa 110^e session (2022)
- Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008)
- Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019)
- OIT, Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021

Directives et instruments internationaux

- Convention internationale sur la protection des artistes interprètes ou exécutants, des producteurs de phonogrammes et des organismes de radiodiffusion (Convention de Rome, 1961)
- Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, 1976
- Recommandation de l'UNESCO relative à la condition de l'artiste, 1980
- Convention de 2005 sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles

- Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, 1989
- Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948
- Traité de l'OMPI sur le droit d'auteur (WCT), 1996
- Traité de l'OMPI sur les interprétations et exécutions et les phonogrammes (WPPT), 1996
- Traité de Beijing sur les interprétations et exécutions audiovisuelles, 2012