

BOÎTE À OUTILS  
DE LA FIA  
SUR LES ARTISTES  
INTERPRÈTES  
MINEURS



# INTRODUCTION

Bienvenue dans la boîte à outils de la FIA sur les artistes-interprètes mineurs. Nous avons conçu cette Boîte à outils comme un manuel de l'utilisateur, en vue d'aider les organisations affiliées à la FIA partout dans le monde – ainsi que leurs propres membres – dans leurs efforts pour travailler avec des artistes-interprètes mineurs. Nous espérons qu'en inventoriant les nombreuses solutions déjà élaborées et mises en œuvre dans d'autres pays pour répondre à des problèmes courants se posant avec des artistes-interprètes mineurs sur les lieux de travail, ce manuel se révélera utile et encourageant.

Notre récente enquête parmi les membres de la FIA a révélé que même si les modes de représentation – ou de non-représentation des artistes-interprètes mineurs – varient énormément entre les membres de la FIA, quasi toutes les réponses partageaient un point commun, à savoir l'augmentation de l'emploi d'enfants, en particulier, dans les domaines du cinéma, de la télévision et des spots publicitaires. Des acteurs mineurs jouent aussi couramment dans des spectacles de théâtre et de variétés, aux côtés de professionnels adultes.

Bien entendu, il ne s'agit pas là d'une nouveauté : les enfants ont toujours joué dans des productions visant les enfants ainsi que pour assurer l'authenticité de la représentation de la vie familiale au cinéma, à la télévision, sur scène et dans des spots publicitaires. Que nous y soyons favorables ou pas, il semble manifeste que notre société moderne, avec sa myriade de canaux médiatiques et sa soif de contenus, veut voir des enfants jouer sur scène et à l'écran.

Une des conséquences importantes en est que de plus en plus d'enfants aspirent à une « célébrité » illusoire et peuvent même être encouragés par leur famille à poursuivre une carrière dans le secteur du divertissement.

Malheureusement, la plupart de ces rêves ne se réaliseront pas mais, dans l'aventure, beaucoup d'enfants seront exposés à des personnes peu scrupuleuses et à des pratiques dommageables.

Et c'est sur ce plan que la FIA peut apporter une aide. Il ressort du travail de nombreux membres de la FIA que prendre la parole au nom des artistes-interprètes mineurs a été une expérience positive. Les enfants travaillant dans nos secteurs ne sont peut-être pas nombreux par rapport à nos membres adultes. Il se peut même que nous ne puissions pas les accepter comme membres « à part entière ». Mais ces mineurs ont une grande visibilité et les aider peut apporter de nombreux avantages positifs pour le développement du syndicat. En outre, nous avons l'obligation de mettre fin aux pratiques d'exploitation chaque fois que nous le pouvons.

Nous savons que les organisations membres de la FIA tirent avantage de la solidarité et des conseils. Cette Boîte à outils entend donc aider les syndicats à nouer le contact avec les parents d'artistes-interprètes mineurs et à les coopter en tant que partenaires afin que l'expérience de travail de leurs enfants soit positive.

Enfin, nous nous devons de formuler une dernière mise en garde : il n'y a pas de solution unique pour travailler avec des artistes-interprètes mineurs. La présente Boîte à outils passe en revue certains des éléments et idées clés qu'il faut prendre en considération. Les membres de la FIA ont déjà accumulé une vaste expérience mais les organisations qui souhaitent en faire plus pour les artistes-interprètes mineurs élaboreront certainement des solutions qui leur conviennent et qui tiennent compte du contexte et des besoins spécifiques de leur propre pays.

Introduction	1
Apprendre à connaître le paysage juridique	2
Autres types de législations à prendre en considération	3
Étude de cas : une nouvelle loi au Canada	3
Octroi de licences et de permis de travail	6
Comment devrions-nous représenter les artistes-interprètes mineurs ?	7
Étude de cas : les enfants syndiqués au Royaume-Uni	9
Atteindre les artistes-interprètes mineurs	11
Nouer le dialogue avec les artistes-interprètes mineurs lorsqu'ils commencent à travailler	12
Nouer un dialogue positif avec les parents	14
Bien-être physique et moral	16
Enseignement pour les artistes-interprètes mineurs	18
La journée de travail de l'artiste-interprète mineur	19
Protection de la rémunération des artistes-interprètes mineurs	20
Étude de cas : la loi Coogan	21
Étude de cas : la société de perception et répartition des droits d'ACTRA sécurise les rémunérations	22
La vie après une carrière d'artiste-interprète mineur	24
Réflexions finales	25
Appendice : modèle de guide pour les parents d'artistes-interprètes mineurs	26

## APPRENDRE À CONNAÎTRE LE PAYSAGE JURIDIQUE

Lorsque nous examinons les nombreux défis auxquels sont confrontés les artistes-interprètes mineurs, nous devons toujours commencer par nous poser la même question : Quelles sont les lois et réglementations nationales, régionales et locales relatives aux artistes-interprètes mineurs dans nos pays ?

Peu nombreux sont les pays du monde moderne qui n'adhèrent pas aux conventions les plus importantes de l'OIT relatives au travail des enfants, dont en particulier la Convention sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail de 1973, ratifiée par de nombreux pays (n° 138) et la Convention sur les pires formes de travail des enfants de 1999 (n° 182). La Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant a aussi eu beaucoup de poids, étant donné qu'elle reconnaît le droit de l'enfant d'être protégé contre l'exploitation économique et de n'être astreint à aucun travail comportant des risques ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social. En outre, il existe d'importants instruments régionaux, en particulier la directive européenne 94/33/CE relative à la protection des jeunes au travail.

Ces lois existent manifestement pour empêcher les enfants de travailler. En conséquence, pour permettre à des artistes-interprètes mineurs de travailler en toute légalité, la Convention de l'OIT et, ensuite les législations nationales de la plupart des pays, créent une exemption très générale pour les « prestations artistiques », voire, dans certains cas, adoptent une législation spécifique sur le travail des artistes-interprètes mineurs.

La façon dont ces exemptions sont – ou non – cadrées dans la législation nationale varie très fortement d'un pays à l'autre. Les syndicats doivent très bien connaître ces lois, même si celles-ci semblent, de prime abord, peu pertinentes pour le secteur du divertissement.

Au Brésil, une analyse juridique très complète et faisant autorité a été fournie par SATED/MG. Elle contient des informations sur les lois applicables et sur les conventions collectives nationales, ainsi qu'une description et un examen très utiles des problèmes spécifiques rencontrés par les artistes-interprètes mineurs.

Votre syndicat peut-il sponsoriser une étude ou un type similaire de recherche, confié à un département universitaire ou à un bureau d'avocats, qui exposerait en détail les législations et pratiques de votre pays en matière d'emploi ?

Dans d'autres pays, nous savons qu'une application très stricte des normes internationales visant à prévenir le travail des enfants rend le travail d'enfants comme artistes-interprètes extrêmement difficile. L'Allemagne en est une parfaite illustration. Le syndicat GDBA estime que *«les réglementations concernant le travail des enfants sont si strictes en Allemagne qu'il est quasi impossible de produire un spectacle auquel participent de nombreux enfants. Un spectacle comme Billy Elliot ne pourrait pratiquement pas être produit en Allemagne parce qu'il compte trop de rôles pour enfants.»*

Pensez-vous qu'il soit avantageux pour le secteur et pour vos membres que les producteurs soient en mesure d'embaucher des artistes-interprètes mineurs assez aisément ? Dans l'affirmative, vous devrez vous assurer que les dispositions législatives appropriées sont en vigueur!

## AUTRES TYPES DE LÉGISLATIONS À PRENDRE EN CONSIDÉRATION

Il convient de ne pas oublier qu'il existe d'autres types de législations susceptibles d'avoir une incidence sur l'embauche d'artistes-interprètes mineurs et pas uniquement liées au travail, bien que celui-ci soit notre sujet prioritaire.

- Les lois relatives à la pédopornographie et à l'obscénité/l'indécence
- Les lois relatives à la censure
- Les lois sur la vie privée et les lois régissant les activités consistant à photographier et filmer d'autres personnes

En outre, l'impact du statut d'emploi sur la situation des artistes-interprètes mineurs

ne devrait pas être sous-estimé car il peut déterminer l'applicabilité de certaines dispositions juridiques.

Si, dans votre pays, les artistes-interprètes ne sont pas considérés comme des employés, les lois et dispositions sur le travail des enfants sont-elles applicables aux artistes-interprètes mineurs ?

Il serait judicieux d'inclure ces questions législatives plus larges dans toute analyse du droit régissant l'emploi d'artistes-interprètes mineurs.

## ÉTUDE DE CAS : LOBBYING EN VUE DE L'ADOPTION D'UNE NOUVELLE LOI AU CANADA

Nous serions peut-être surpris par le nombre de pays qui n'ont aucune législation spécifique visant à protéger les artistes-interprètes mineurs. Dans l'Ontario, Canada, les efforts consentis depuis de nombreuses années pour obtenir une loi finissent par porter leurs fruits. Les paragraphes qui suivent permettent de livrer un exemple des types de problèmes

rencontrés, des solutions trouvées et du travail requis pour aboutir à une législation.

Le Canada n'a pas encore ratifié la Convention 138 de l'OIT sur l'âge minimum d'admission à l'emploi et au travail mais ses dix provinces et ses trois territoires ont chacun des législations concernant le travail des enfants et sont compétents

en matière d'emploi. En général, ces législations n'autorisent pas l'embauche d'enfants de moins de 12 ans. Elles ne contiennent aucune indication spécifique au secteur du divertissement dans leurs exclusions ou dans la liste des lieux de travail admissibles.

La Canadian Actors' Equity Association et ACTRA font figurer depuis de nombreuses années des conditions spécifiques aux artistes-interprètes mineurs dans leurs conventions. Ces conditions ont été affinées et améliorées au fil des années de négociations collectives et, en règle générale, les artistes-interprètes mineurs travaillant sous ces conventions sont bien protégés. Toutefois, en l'absence de toute norme d'emploi provinciale, les artistes-interprètes mineurs ne travaillant pas dans la sphère de compétence de ces deux associations ne bénéficient d'aucune protection spécifique au secteur et les parents n'ont aucune voie de recours en cas de problème, si ce n'est refuser que leur enfant continue à travailler.

Dans les années 2000, des élus du Parlement provincial de l'Ontario ont tenté à plusieurs reprises de faire adopter des propositions de lois sur les artistes-interprètes mineurs, mais en vain.

En 2013, une importante tentative d'un député du parlement de l'Ontario de faire adopter une proposition de loi a échoué. Ce député avait pourtant été largement soutenu et conseillé par ACTRA et CAEA, avait bénéficié d'un soutien parlementaire considérable, d'un vaste lobbying fructueux, d'une rédaction de texte détaillée — et louée par beaucoup — réalisée par les syndicats et d'une résistance solide contre tout affaiblissement des dispositions de cette proposition de loi par les producteurs. Sans surprise, les producteurs ont aussi effectué du lobbying pour s'assurer que toute exigence législative soit en deçà des dispositions prévues dans les conventions collectives. Si faibles qu'aient été leurs

arguments, ils ont ferrailé dur contre cette proposition de loi, en mettant la pression sur les députés et sur le Ministère du travail. Finalement, la proposition de loi s'est retrouvée bloquée dans les marchandages politiques.

Arden Ryshpan de CAEA a déclaré à ce propos : « *Étonnamment, j'ai reçu plusieurs lettres et appels téléphoniques de députés de tous les partis, exprimant leur soutien à la proposition de loi et leur consternation devant la façon dont cette proposition avait été bloquée. Tous ces députés nous ont signalé que cette proposition de loi était maintenant devenue une monnaie d'échange entre partis pour obtenir des accords les uns des autres au sujet d'autres textes législatifs* ».

Finalement, la proposition de loi n'a pu être adoptée parce que son examen avait dépassé les délais parlementaires.

Quelques mois plus tard, en juin 2014, la mise en place d'un nouveau gouvernement a lancé la reprise du lobbying syndical. La proposition de loi, appelée proposition de loi 17, a été déposée à nouveau, sous exactement la même forme. À nouveau, il a été dit aux syndicats que cette proposition de loi était un prétexte à tirades politiques entre les trois chefs de groupes parlementaires. Réunions et lettres se sont à nouveau succédées. Chaque parti politique a blâmé l'autre pour son entêtement et a souligné qu'il n'était pas responsable du blocage. L'association des producteurs de films a continué à faire pression en faveur d'amendements.

Les syndicats ont rendu leur lobbying plus incisif lorsqu'ils ont pressé les députés des trois partis, les hauts responsables politiques du gouvernement et l'administration de rejeter de mauvais amendements et ils ont exprimé leur consternation de voir cette proposition de loi utilisée dans un bras-de-fer politique. Ils ont eu beau dire qu'ils se demandaient comment ils allaient expliquer cette situation à leurs membres, ils n'ont obtenu aucune promesse qu'une quelconque

avancée puisse se produire. Ce fut une période très démoralisante.

Finally, une percée tout à fait inattendue a fait suite à l'intervention d'un conseiller du Premier Ministre. Une procédure accélérée a été engagée pour que la proposition de loi soit soumise rapidement à la sanction royale, dernière étape à franchir pour qu'elle devienne loi, et cette sanction royale a été accordée le 5 mai 2015. Il est très inhabituel qu'une proposition de loi émanant d'un député devienne réellement loi. Au moment d'écrire ces lignes, il était prévu que la loi de l'Ontario protégeant les artistes-interprètes mineurs entre en vigueur 9 mois après son adoption. Ce délai est prévu pour permettre au Ministère du travail de rédiger les arrêtés d'exécution régissant l'application pratique de cette loi. Nul doute que le libellé des arrêtés d'exécution suscitera de nouveaux démêlés avec les producteurs.

En conclusion, les responsables syndicaux sont, bien entendu, rompus au jeu politique mais ont malgré tout été démoralisés de voir les politiciens s'adonner à des jeux politiques plutôt que de simplement faire ce qui est juste, surtout quand tous les partis peuvent faire bonne figure une fois la loi adoptée. Cette proposition de loi ne coûte quasi rien au gouvernement et est empreinte d'une haute moralité. Après tout, comment peut-on vouloir ne pas protéger de jeunes enfants ? Cependant, ce fut dur de regarder pendant de nombreux mois comment les trois partis utilisaient la proposition de loi 17 comme levier pour obtenir quelque chose d'autre. Patience, résilience et persévérance ont été nécessaires!

Le 5 mai 2015, lorsque la loi de l'Ontario protégeant les artistes-interprètes mineurs a finalement été adoptée, les membres du syndicat se sont réunis à Queen's Park pour célébrer ce moment historique.



Les syndicats canadiens ont partagé quelques réflexions sur la façon de mener le combat pour obtenir une loi sur les artistes-interprètes mineurs.



- La loi protégeant les artistes-interprètes mineurs devrait être une source d'inspiration pour le monde politique, en particulier dans des pays qui restreignent déjà partiellement le travail des enfants. Elle donne aux partis une occasion de montrer qu'ils savent collaborer, ce qui peut être pertinent dans le contexte politique actuel.

- Il est essentiel d'avoir au sein du gouvernement quelqu'un qui est prêt à défendre cette cause quoi qu'il arrive.

- Il est très important d'établir des relations de travail respectueuses avec

les députés de tous les partis politiques, bien avant d'avoir besoin de faire appel à ces relations. Un lobbyiste payé peut ouvrir des portes que, sans son concours, vous ne pourriez peut-être pas ouvrir.

- Il est crucial de faire votre travail individuel, tout comme de veiller à ce que chaque document présenté repose sur des recherches et une préparation minutieuses. Des messages incohérents, des revendications peu claires ou des documents bâclés peuvent être rapidement écartés.

- Il est essentiel de respecter le processus politique en place, de comprendre la hiérarchie gouvernementale et d'identifier les personnages influents. En s'écartant des processus acceptés, on peut se faire des ennemis politiques. Il est essentiel d'être impartial dans vos efforts de lobbying.
- Il est utile de solliciter le concours d'artistes-interprètes très connus. Donner la parole aux artistes-interprètes mineurs et leur laisser raconter publiquement leurs expériences professionnelles peut faire toute la différence.
- Les réunions avec des hommes/femmes politiques et/ou les courtiers qui leur sont envoyés doivent être planifiés d'un point de vue stratégique et doivent être renouvelés plus d'une fois. Les hommes/femmes politiques sont assaillis de demandes diverses de la part de leurs électeurs. Personne n'a jamais rien obtenu en abandonnant trop facilement.

## OCTROI DE LICENCES ET DE PERMIS DE TRAVAIL

Dans différents pays du monde, il existe une grande variété de systèmes secondaires d'octroi de licences, instaurés pour permettre à des enfants de travailler comme artistes-interprètes. Dans certains cas, les autorités locales sont chargées d'octroyer une licence tant au producteur qu'à l'enfant concerné, une liste potentiellement longue de conditions étant liées à cet octroi de licence, notamment des inspections (médicales, du lieu de travail et des exigences éducatives, entre autres).

Les autorités chargées d'octroyer les licences opèrent à différents niveaux : au niveau tantôt local, tantôt national, départemental ou territorial. Il n'existe pas de solution recommandée pour l'octroi de licences aux artistes-interprètes mineurs ou aux producteurs, ni pour les inspections, vérifications, etc. subséquentes requises. Tout dépend de la structure de l'administration dans chaque pays.

Les parents sont habilités à représenter leur enfant et, parfois, ils ont eux-mêmes besoin d'obtenir un permis de travail pour leur enfant avant que le travail ne puisse commencer. Dans beaucoup d'autres cas, le parent ou le tuteur doit approuver la licence demandée par le producteur. De plus, point important pour nos discussions, la loi peut aussi être structurée de façon à introduire une demande auprès d'un producteur, même si l'artiste-interprète mineur n'est en réalité pas rémunéré pour le travail qu'il ou elle effectue.

Toute autorité chargée de l'octroi des licences et ayant le pouvoir de décider du recrutement d'artistes-interprètes mineurs doit satisfaire aux exigences principales suivantes : elle doit avoir les ressources adéquates pour gérer les licences et en assurer le suivi et doit être habilitée à instaurer et imposer des sanctions efficaces aux producteurs qui ne respectent pas les règles.



## Voici quelques questions que vos membres et vous pourriez poser :

- Que savez-vous sur la législation de votre pays ? Existe-t-il des variations régionales ou entre États fédérés ou des réglementations spécifiques ?
- Les réglementations incluent-elles des examens médicaux obligatoires pour l'enfant et aussi, en particulier, précisent-elles qui devrait payer ces examens médicaux (de préférence l'employeur) ?
- La licence prévoit-elle des dispositions en matière d'enseignement/tutorat ainsi que tous les autres éléments que l'on s'attend à trouver dans un contrat d'emploi ?
- Ces lois et exigences ou permis sont-ils bien connus ? Sont-ils respectés par les producteurs et/ou appliqués par les autorités ?
- Existe-t-il une définition juridique spécifique d'un artiste-interprète mineur (y compris des catégories d'âges) ?
- Pensez-vous que les autorités compétentes de votre pays ont les moyens ou la volonté de bien gérer et faire respecter les accords de licence pour les artistes-interprètes mineurs ? Existe-t-il un système en place qui pourrait être amélioré ?
- Si les dispositions de vos conventions collectives sont plus favorables que la loi, l'emportent-elles sur la loi ?

## COMMENT DEVRIONS-NOUS REPRÉSENTER LES ARTISTES INTERPRÈTES MINEURS?

*« C'est un travail, qu'il soit effectué par un adulte ou par un enfant. »*

*Arden R. Ryshpan, Actors' Equity Association du Canada*

Les organisations affiliées à la FIA travaillent pour les artistes-interprètes mineurs de nombreuses façons, même lorsqu'elles ne comptent pas ces artistes parmi leurs membres. Dans certains cas, la loi n'autorise pas les mineurs à se syndiquer avant un certain âge. Dans d'autres, les enfants ne peuvent adhérer à des syndicats affiliés à la FIA en raison d'exigences strictes de professionnalisme (il faut avoir une expérience professionnelle ou une formation professionnelle officielle pour s'affilier).

Il est un fait bien connu que pour certains syndicats et guildes affiliés à la FIA, le professionnalisme n'est pas une exigence arbitraire mais une nécessité vitale pour maintenir des normes et des conventions collectives. Il serait critiquable pour ces organisations de risquer de saper ces normes en autorisant une affiliation partielle ou totale d'artistes-interprètes mineurs.

Néanmoins, les artistes-interprètes mineurs sont aussi des travailleurs et ils ont besoin de notre aide! Les efforts de la FIA visent non pas à empêcher les enfants de travailler mais plutôt à donner à ces enfants qui travaillent la sécurité et une structure dans leur vie – ce que beaucoup d'entre eux n'ont pas. Notre enquête a montré que l'exploitation, des conditions moralement

dangereuses et de mauvaises pratiques de travail sont omniprésentes lorsque des enfants travaillent dans le spectacle vivant, au cinéma, pour la télévision ou dans des spots publicitaires et que les enfants sont parfois à la merci non seulement de producteurs et d'impresarios ou d'agents mais peuvent aussi, dans certains cas, avoir à faire face à un problème supplémentaire, bien plus lié à leur vie familiale, à savoir leurs propres parents.

Les membres de la FIA soutiennent l'idée que les syndicats devraient trouver un moyen d'éduquer, d'informer, de soutenir et de protéger les artistes-interprètes mineurs, même dans des situations où ces enfants ne peuvent adhérer immédiatement à nos organisations. Ils ne représentent certes qu'une petite minorité au sein de notre population active mais ils ont une haute visibilité, suscitent un grand intérêt parmi le public et sont très

populaires. Certains enfants poursuivront un jour des carrières d'artistes-interprètes et une sensibilisation à l'importance des syndicats sera un précieux atout lorsqu'une fois adultes, ils pourront devenir membres de nos organisations. Qui plus est, ils sont extrêmement vulnérables et ont besoin de protection.

Nous disposons d'exemples pour montrer que défendre les droits des artistes-interprètes mineurs, représenter leurs intérêts, voire les amener à se syndiquer sont autant d'actions qui peuvent offrir à nos syndicats des opportunités de se développer, d'engager un dialogue avec les employeurs, les gouvernements et d'autres parties, en mettant en évidence nos connaissances, notre compétence et notre efficacité en tant que représentants de tous les artistes-interprètes de nos secteurs respectifs.



### Voici quelques-unes des solutions prônées par la FIA :



- Une relation de supervision dans laquelle le syndicat et ses représentants sur le lieu de travail surveillent le respect des conditions de la licence en vertu de laquelle des enfants ont été autorisés à travailler et informent les autorités de toute infraction.
- Adhésion en tant qu'étudiant – pour les artistes-interprètes mineurs en deçà d'un certain âge, avec des cotisations réduites.
- Adhésion en tant qu'apprenti (par laquelle des mineurs travaillant dans des productions couvertes par les syndicats peuvent accumuler des crédits dans la perspective d'une adhésion de plein droit).
- Adhésion, avec prestations complètes, dès que le mineur, quel que soit son âge, commence à travailler.

Outre les questions d'adhésion, les syndicats doivent envisager comment ils souhaitent s'impliquer aux côtés des

artistes-interprètes mineurs sur le lieu de travail.



### Voici quelques façons de positionner votre organisation vis-à-vis des artistes-interprètes mineurs :

- Négociation de conventions collectives incluant des problématiques et dispositions relatives aux artistes-interprètes mineurs qui peuvent souvent être plus exhaustives et, en général, plus favorables que les dispositions prévues par la loi.
- Créer des Comités des artistes-interprètes mineurs au sein du syndicat pour conseiller et piloter le syndicat sur les questions concernant les artistes-interprètes mineurs.
- Avoir des membres du personnel syndical qui se consacrent aux problématiques des artistes-interprètes mineurs.
- Des représentants sur les lieux de travail dans les théâtres et sur les plateaux qui supervisent les arrangements pris concernant les artistes-interprètes mineurs, même si les mineurs ne sont pas affiliés au syndicat.
- Plaider au nom des artistes-interprètes mineurs auprès des producteurs et des gouvernements, même si les mineurs concernés ne sont pas affiliés au syndicat.
- Étudier l'impact d'une adhésion d'artistes-interprètes mineurs – Devraient-ils payer les mêmes cotisations que des membres adultes ? L'acceptation de mineurs comme membres augmentera-t-elle la charge de travail du personnel syndical ?

## ÉTUDE DE CAS : LES ENFANTS SYNDIQUÉS AU ROYAUME-UNI

En 2012, le Conseil de British Equity a pris la décision d'ouvrir l'adhésion aux mineurs à partir de l'âge de 10 ans et de conférer le droit de vote à partir de 16 ans. Auparavant, le syndicat avait géré un régime d'adhésion pour jeunes artistes-interprètes âgés de 14 à 16 ans. La question était envisagée par le syndicat depuis plusieurs années et a exigé une étude juridique ainsi qu'une discussion interne avec les membres et représentants du syndicat.

Le Royaume-Uni a, de longue date, un ensemble d'exigences pour les enfants qui travaillent dans les secteurs du divertissement, exigences supervisées par les autorités locales. Ces mesures comprennent des conditions détaillées d'octroi de licences, des dispositions relatives aux horaires de travail, aux jours de repos, à l'enseignement, aux chaperons approuvés, à l'hébergement, aux lieux où se déroulent les prestations et les répétitions.

Toutefois, comme les mineurs n'étaient pas affiliés à un syndicat, lorsque des infractions étaient constatées, Equity n'était pas en position de force pour intercéder en leur faveur. Un problème de ce type a éclaté au grand jour en 2007 lorsqu'il a été révélé que des enfants chantant dans un chœur dans une production du West End n'étaient pas rémunérés. À l'époque, Martin Brown, d'Equity, a déclaré :

*« Nous pensons que les artistes-interprètes mineurs risquent de ne pas être traités aussi bien qu'ils pourraient l'être dans le secteur du divertissement. Pour le moment, ils n'ont personne pour les représenter. Leurs agents leur trouvent du travail car les agents y ont, bien entendu, un intérêt financier. Les mineurs n'ont pas de représentation désintéressée comme celle qu'un syndicat tel qu'Equity pourrait leur donner. »*

Entre-temps, l'emploi d'enfants dans les théâtres et dans le secteur cinématographique s'est poursuivi, comme le montre la série cinématographique Harry Potter, dont la distribution compte parmi les plus riches en artistes-interprètes mineurs très connus. Des dizaines de milliers de licences pour l'emploi d'artistes-interprètes mineurs auraient été octroyées chaque année au Royaume-Uni.

Les consultations menées par Equity en son sein ont entraîné une très profonde modification des règles du syndicat afin de permettre à des mineurs de se syndiquer. Les critères d'adhésion au syndicat pour les jeunes de moins de 16 ans reposent sur des preuves d'emploi professionnel rémunéré : soit un emploi basé sur un contrat Equity ou la preuve de gains dépassant 250 £ payés par le secteur dans un domaine de travail couvert par Equity (c'est une condition de rémunération inférieure à celle qui est exigée pour les adultes).

En 2015, Equity a signalé quelque 25-30 membres dans cette nouvelle catégorie d'âge. Il a été demandé aux enfants de payer une cotisation réduite pour mineurs mais il faudra un certain temps pour déterminer le temps que passe le personnel à travailler pour ces membres et l'impact exact de leur adhésion sur le syndicat.

En 2012, le gouvernement britannique a lancé une consultation détaillée sur une vaste révision de la réglementation britannique. Le gouvernement estime que ces règles sont « archaïques, complexes, inopportunes et ostensiblement bureaucratiques », qu'elles datent d'avant la période d'expansion des médias et de renforcement de la législation sur la protection des mineurs. L'objet de cet exercice est de « rationaliser » et de « clarifier » les règles et de permettre aux autorités locales de se concentrer sur l'inspection et sur l'application plutôt que sur la gestion de documents administratifs. Cette consultation a notamment pour but de rendre les parents clairement responsables des activités de leurs enfants et de charger les producteurs de prouver qu'ils ont mis en place des arrangements de protection solides et des évaluations exhaustives des risques avant qu'ils n'introduisent une demande de licence. Cette consultation comporte une liste d'exceptions, notamment pour le travail en amateur/non rémunéré (qui doit néanmoins faire l'objet d'une demande de licence mais n'est pas soumis aux mêmes conditions).

Equity a bien entendu participé à cette consultation, comme il l'aurait fait pour toute proposition de mesure touchant les artistes-interprètes, mais a pu exercer une bien plus forte influence en faisant peser tout le poids de la représentation. Dans ses commentaires adressés au gouvernement, il a notamment fait valoir que nombre des

dispositions figurant dans les conventions collectives négociées par Equity, qui couvrent les artistes-interprètes de tous âges, seraient meilleures que ce qui était proposé.

Les artistes-interprètes mineurs et leurs

familles seront certainement sensibilisés aux avantages importants qu'offre l'affiliation à un syndicat et constateront, au vu des meilleures dispositions offertes par les conventions collectives d'Equity aux professionnels, que le syndicat est une entité précieuse et dévouée.

## ATTEINDRE LES ARTISTES-INTERPRÈTES MINEURS

Les résultats de notre enquête montrent que nombre de membres de la FIA souhaitent en savoir plus sur les problèmes des artistes-interprètes mineurs mais éprouvent des difficultés à, selon les termes d'un syndicat, « atteindre les 'clients' potentiels ». Il est en effet très difficile de découvrir les conditions dans lesquelles travaillent les artistes-interprètes mineurs

dans des situations où nos conventions collectives ne seraient pas applicables ou pas respectées.

Toutefois, atteindre le groupe des artistes-interprètes mineurs – via leurs parents ou leurs représentants – pourrait être un exercice utile au développement syndical.



**Des membres de la FIA nous ont communiqué beaucoup d'idées au sujet des façons de développer les contacts avec les artistes-interprètes mineurs, notamment :**



- Organiser des réunions ouvertes pour les familles concernées par ce secteur, afin d'écouter leurs préoccupations et de les informer sur nos syndicats et sur la façon de devenir un artiste-interprète professionnel.
- Inviter de jeunes artistes-interprètes de premier plan à vous parler de leur vie dans ce milieu professionnel.
- Évoquer avec des agents, des impresarios et des producteurs dignes de confiance les problèmes et les façons de favoriser les bonnes pratiques.
- Créer des documents d'information pour les familles – Le Stage Parent's

Survival Guide (Guide de Survie des Parents de Scène) d'ACTRA et le Young Performers' Handbook (Manuel du Jeune Artiste-Interprète) de SAG-AFTRA sont d'excellents exemples de guides sur les aspects pertinents, qui donnent des coordonnées et des conseils, sont écrits dans un langage non technique et permettent aux parents de mieux prendre soin de leurs enfants artistes-interprètes.

- Des sites web spécifiques pour les jeunes artistes-interprètes, tels que : <http://youngperformers.sagaftra.org/>
- Vous connaissez votre secteur mieux que quiconque ; demandez à vos

membres travaillant dans les théâtres et sur les plateaux de vous informer des conditions de travail des artistes-interprètes mineurs. Si votre syndicat a mis en place une structure syndicale formelle sur le lieu de travail, avec des représentants qui connaissent vos conventions ou vos normes contractuelles, ce seront probablement les meilleures ressources sur lesquelles vous pourrez vous baser au début.

- Charger un membre du personnel ou un acteur membre d'informer votre syndicat des problèmes rencontrés par les artistes-interprètes mineurs – comme cela se fait à ACTRA avec les Child Performer Advocates (Représentants des Artistes-Interprètes Mineurs) (<http://www.actratoronto.com/performers/at-work/child-performers>).
- Adopter une approche de type campagne d'information, comme l'a fait Actors' Equity au Canada, et s'il n'existe pas de législation réglementant le travail des artistes-interprètes mineurs, rédiger des propositions de lois et faire pression en faveur de leur adoption en nouant de

nouvelles alliances publiques ou avec le gouvernement au cours de ce processus.

- Rassembler le plus d'informations authentiques possible sur les conditions de travail car il sera utile de s'inspirer d'exemples réels et même de données précises lorsque vous approcherez différents niveaux de gouvernement ou que vous sensibiliserez le public aux problèmes.
- Apprendre à connaître toute autre partie susceptible d'œuvrer à l'amélioration de la situation des artistes-interprètes mineurs et trouver des moyens de collaborer avec elle.
- Créer des structures et des comités formels au sein de votre organisation en y associant des artistes-interprètes mineurs ou en amenant des artistes-interprètes mineurs à rassembler un ensemble d'informations fiables. Les Comités de jeunes artistes-interprètes de SAG-AFTRA existent depuis des décennies et ont organisé de nombreuses activités, y compris des séminaires sur différents aspects du secteur, à l'attention des parents et des enfants.

## NOUER LE DIALOGUE AVEC LES ARTISTES-INTERPRÈTES MINEURS LORSQU'ILS COMMENCENT À TRAVAILLER

Comment des mineurs deviennent-ils artistes-interprètes dans votre pays ?

C'est au tout début de leur parcours que les artistes-interprètes mineurs sont le moins informés et donc le plus

vulnérables. À ce stade, leurs familles et eux sont probablement enthousiastes et impressionnables et ne sont que trop susceptibles d'être victimes de pratiques peu scrupuleuses.

Il est important de savoir comment les producteurs trouvent des acteurs, chanteurs et danseurs mineurs – tantôt dans des écoles d'art dramatique et autres programmes de formation, tantôt via des annonces placées par de prétendus « agents », directeurs de casting ou impresarios.

Toutes ces voies comportent d'énormes risques potentiels. Les écoles elles-mêmes peuvent ne pas respecter l'éthique : des écoles de « mannequinat » peuvent offrir des « formations » de mauvaise qualité assorties de promesses d'emploi irréalistes mais peuvent aussi réclamer aux parents des frais d'inscription énormes. Les spectacles d'artistes amateurs sont aussi mis en avant comme une voie vers le statut de star. Il est possible que l'on dise aux parents que pour que leur enfant ait une chance d'accéder au rang promis de star, ils devront dépenser beaucoup d'argent pour des services de casting. Une exigence souvent formulée est la prise de photos du visage onéreuses et autres documents qui auront perdu leur intérêt en quelques mois car l'aspect d'un enfant change rapidement et les productions légitimes n'utiliseraient jamais de tels services. Nous avons même entendu des parents se voir demander de payer l'accès de leurs enfants à des auditions.

Tous les syndicats ne sont pas en mesure de régler le processus de casting et d'auditions, bien que beaucoup tentent de le faire, tout au moins dans le cadre de productions légitimes. Il existera toujours

des tricheurs et des situations dans lesquelles des personnes tentent de tirer avantage des parents et des enfants.

Puis viennent les contrats. Bien entendu, le processus d'embauche et de conclusion de contrat pose tout autant de problèmes. Les mineurs ne peuvent signer des contrats. Ce sont donc les parents qui devront le faire, éventuellement seuls ou en s'appuyant sur vos conseils ou sur ceux d'un agent.

C'est pour cette raison que les parents doivent être sensibilisés à la nécessité impérieuse d'avoir un contrat écrit, comportant des spécifications relatives aux horaires de travail, aux rémunérations, aux droits des artistes-interprètes, au tutorat, à la supervision, aux voyages, aux compétences spéciales ou dangereuses, et à la nécessité de voir le script à l'avance. Plus les parents en savent à l'avance sur des dangers tels que les contrats de rachat, mieux c'est. Il est important de leur donner les moyens de savoir qu'ils peuvent refuser – avec l'appui de votre organisation – des éléments qui les inquiètent, sans que leur enfant ne perde le rôle.

Le droit français comporte une disposition selon laquelle l'enfant doit, avant l'octroi de la licence, être clairement informé du fait qu'il peut retirer son consentement à participer, compte tenu de son âge. Cet élément viserait à empêcher qu'un enfant ne soit forcé de travailler sous la contrainte.



**Voici quelques facteurs clés auxquels il convient de veiller dans le cas d'artistes-interprètes mineurs au tout début de leur vie active :**



- Les auditions ne devraient pas se faire pendant les heures de scolarité mais uniquement après l'école et devraient se terminer à une heure raisonnable (par exemple 20h).
- Il faudrait avertir les parents de se méfier de tous frais préalables, très suspects, à payer à un agent ou à un impresario.

- Les enfants auront sans doute besoin de recourir à un agent pour trouver du travail, mais il devrait exister un moyen de s'assurer de la légitimité de l'agent, éventuellement via votre syndicat ?
- Les parents devraient être bien informés et conscients du fait que même si leur enfant est recruté par un agent, il n'y a pas de garantie de travail.
- Votre syndicat peut-il fournir des sources d'informations pour conseiller les parents ?
- La loi peut-elle protéger le processus de conclusion du contrat ? Le droit sud-africain précise quelques conditions de base relatives au contenu du contrat. La nouvelle loi soutenue par CAEA et ACTRA en Ontario (Canada) spécifie qu'une réunion doit avoir lieu au moment de la conclusion du contrat et mentionne une liste plus détaillée des points qui doivent être communiqués sur la nature du contrat.

## NOUER UN DIALOGUE POSITIF AVEC LES PARENTS

*« Tout ce qui est fait doit l'être en coordination avec les parents, qui, trop souvent, signent des contrats ridicules ou acceptent des conditions ridicules puis nous demandent d'arranger les choses. »*

S.F.A. (France)

Trois points fondamentaux distinguent la protection des artistes-interprètes mineurs de celle des artistes adultes membres, à savoir :

- les parents
- les risques moraux
- l'enseignement

Les parents sont une partie supplémentaire inévitable à prendre en considération dans toute transaction. Selon la situation, ils seront votre allié le plus important ou votre plus féroce opposant. Les parents, qui,

comme le fait remarquer très justement un membre de la FIA, peuvent souvent être eux-mêmes des acteurs, des directeurs ou des techniciens, contribuent de façon essentielle à rendre l'expérience d'un enfant fructueuse ou non. Un partenariat positif et informé avec les parents constitue donc une base solide importante sur laquelle fonder la protection des artistes-interprètes mineurs.

Il est inévitable qu'il y ait une minorité de parents qui, convaincus que leur enfant est destiné à une carrière de star, prennent des décisions peu judicieuses en leur nom. Le « parent de scène » stéréotypé – une appellation rarement utilisée comme un compliment – n'est pas un personnage tout à fait de fiction. Un représentant d'un syndicat turc a signalé ceci aux auteurs d'une étude de l'OIT sur son pays : « Les familles ferment les yeux sur des problèmes manifestes... Ce sont le plus souvent des familles pauvres qui placent tous leurs



espoirs dans le succès potentiel de leurs enfants. »

Toutefois, le plus souvent, les parents agiront simplement en méconnaissance de cause et, en conséquence, seront enclins à accepter de mauvaises conditions de travail et de rémunération, à ignorer les conseils et à utiliser leur pouvoir discrétionnaire pour modifier des conditions convenues. Selon les membres de la FIA, ce genre de situation est relativement courante.

Nous supposons que les parents d'artistes-interprètes mineurs que vous rencontrez sont peut-être mal informés mais, généralement, bien intentionnés! Ils ne sauront probablement pas comment se conduire sur le lieu de travail hautement spécialisé de leur enfant et auront besoin de conseils. Toutefois, les réponses que nous avons reçues dans le cadre de l'enquête de la FIA indiquent que si les parents sont souvent la cause de nombreux problèmes, ils ne peuvent jamais être exclus de la supervision, de la préparation de l'enfant et des soins à lui apporter pour garantir qu'une prestation puisse avoir lieu (en particulier dans le cas de jeunes enfants) ni, bien entendu, de la négociation et de l'acceptation des conditions de travail.

Même si un agent représente l'enfant, ou si un chaperon ou un « meneur » est employé

par la production pour gérer les artistes-interprètes mineurs, les parents sont un paramètre inévitable de l'équation.

La relation entre votre organisation et les parents est délicate. Les parents doivent veiller à la sécurité et au bien-être de leur enfant, mais aux conditions établies par votre syndicat. Ils ne sauront peut-être pas à quel point ils ont besoin de vous. En conséquence, plus vous pouvez leur tendre la main et leur fournir des informations, et plus tôt vous le ferez, mieux ce sera.

Les règles et pratiques quant au rôle des adultes supplémentaires employés pour travailler avec les artistes-interprètes mineurs varient énormément. Dans certaines conventions collectives conclues par les syndicats, les parents sont exclus du théâtre ou de tout autre lieu de travail et c'est un professionnel (un meneur d'enfants ou un tuteur) qui, par exemple, mène l'enfant vers la scène et attend en coulisses que l'enfant sorte de scène. Dans d'autres situations, ce chaperon aura aussi des missions de tutorat. Les conventions syndicales et les lois devraient contenir des dispositions solides concernant cet élément, afin de garantir que les enfants se retrouvent dans un environnement sûr et que l'on soit attentif à toute situation risquée.



### Initiatives susceptibles d'être utiles ...

- Les guides pour les parents de scène publiés par divers syndicats, notamment ACTRA (Canada) et SAG-AFTRA (États-Unis), sont d'une aide très précieuse. L'un d'eux a été rédigé par un parent et cette approche peut

contribuer à démystifier le processus de production, les menus détails de conventions collectives compliquées et les nombreuses exigences importantes dont tout parent de scène doit tenir compte.

- Plusieurs syndicats ont aussi publié de longs glossaires expliquant les termes de production courants, les conventions collectives, les lois, les paiements, les règles et les sanctions, etc. Ces guides apportent une aide précieuse aux parents et pourraient permettre d'éviter des problèmes susceptibles de se poser plus tard.
- Des séminaires de formation et des réunions ouvertes sont aussi d'importants moyens de transmettre des messages clés aux parents.
- Insister sur le professionnalisme – la seule chose que les syndicats et les parents de scène ont en commun est un désir que l'enfant travaille en tant que professionnel, ce qui implique, bien entendu, une adhésion à un syndicat. Si ce n'est pas quelque chose que vous pouvez ou que vous souhaitez accorder, il faudrait que vous rendiez le contact et la collaboration avec le syndicat attrayants pour les parents.

## BIEN-ÊTRE PHYSIQUE ET MORAL

La protection morale des mineurs sur nos lieux de travail a été abordée à de nombreuses reprises, notamment dans une importante étude réalisée pour l'OIT et l'UNICEF, qui a analysé la situation des mineurs travaillant dans des activités culturelles et artistiques en Turquie. En matière de santé et de sécurité, il convient d'être attentif à plusieurs aspects.

Les théâtres et les plateaux de tournage sont des lieux de travail dangereux, en général. Ce sont aussi des environnements très adultes. Un enfant peut y être exposé à de nombreuses choses inappropriées. Par exemple, le sujet d'une production peut être difficile à gérer pour des enfants, en particulier pour de jeunes enfants, qui peuvent éprouver de grosses difficultés à distinguer la réalité de la « simulation ». À cela il faut encore ajouter que notre secteur est rempli d'adultes qui peuvent

ne pas modifier leur comportement, leurs habitudes ou leur langage en présence d'enfants.

Tout travail que votre organisation pourrait faire en relation avec des artistes-interprètes mineurs devra tenir compte de ces préoccupations et contribuer à protéger les artistes-interprètes mineurs de situations difficiles ou franchement dangereuses. Bien entendu, la définition du « danger » peut varier selon l'âge du mineur : pour un bébé ou un très petit enfant, l'obligation de travailler sans pauses suffisantes peut, en soi, constituer un danger pour la santé et le bien-être (les horaires de travail sont traités séparément).

La clé pour éviter les problèmes réside dans les droits et les devoirs du chaperon, qui sera le plus souvent le parent ou un tuteur désigné par le parent.



## Voici quelques sujets de réflexion à soulever lorsque l'on envisage la protection des mineurs sur les lieux de travail :



- Quel est le rôle du parent / tuteur / chaperon ? Ont-ils le droit d'insister sur les conditions de travail, notamment sur la sécurité d'une situation, sur son effet sur l'enfant ainsi que sur le respect strict des horaires de travail, des pauses, de la nourriture, etc.?
- Le parent peut-il être empêché de contourner des conditions qui ont été convenues (par exemple, forcer son enfant à se passer de pauses ou à dépasser le nombre autorisé d'heures de travail) ?
- Si la production désigne un chaperon ou un coordinateur pour superviser les enfants, combien d'enfants ces personnes auront-elles à surveiller en même temps ?
- Les productions doivent-elles donner aux enfants des espaces distincts pour manger, se vêtir et se reposer, utiliser des toilettes et s'abriter du mauvais temps, à l'écart des adultes ?
- La production prévoit-elle des cascades ou des activités potentiellement dangereuses et quelles dispositions sont prises pour garantir la sécurité des enfants ou pour éviter que ceux-ci n'aient à effectuer la cascade eux-mêmes ?
- Des vérifications des antécédents sont-elles requises pour des personnes engagées pour travailler seules avec l'artiste-interprète mineur ou pour travailler étroitement avec lui en quelque capacité que ce soit ?
- Existe-t-il une protection ou une limite concernant les scènes que l'enfant aura à jouer ou auxquelles il devra simplement assister ?
- Une disposition interdit-elle de punir, effrayer ou humilier un artiste-interprète mineur, comme le prévoient les conventions collectives de certains syndicats ?
- Le voyage jusqu'au plateau de tournage ou jusqu'à la production est-il inclus dans toutes ces considérations, de sorte que, par exemple, l'hébergement doive être approuvé si l'enfant ne passe pas la nuit dans sa propre maison ?

# ENSEIGNEMENT POUR LES ARTISTES-INTERPRÈTES MINEURS

« L'enseignement est le boulot numéro un »

*Manuel du jeune artiste-interprète de SAG-AFTRA*

Chaque enfant a un travail qui passe avant toute autre chose : étudier. Les dispositions prévues dans les lois et les conventions collectives pour marier les exigences d'un enseignement avec les besoins de jouer dans un film, à la télévision ou dans des spots publicitaires ou encore au théâtre ou dans des spectacles de variétés doivent toutes garantir que les artistes-interprètes mineurs connaissent une scolarité le moins perturbée possible. Pour les producteurs, il peut être très compliqué et onéreux

de satisfaire à cette exigence mais c'est un point fondamental à respecter pour employer des enfants.

La plus grande vigilance est requise pour garantir que ces dispositions soient respectées et que l'enseignement fourni soit de bonne qualité. Les parents qui tentent de rogner sur ces coûts nuisent gravement à leurs enfants car des lacunes dans la scolarité entraveront même la poursuite fructueuse d'une carrière d'acteur plus tard dans la vie. Les parents d'un artiste-interprète mineur ne peuvent présumer que des succès précoces assureront une belle carrière d'adulte par la suite. La poursuite de la scolarité est donc essentielle et il est important de faire passer ce message.



Quels sont les éléments clés auxquels il faut penser pour la scolarité des artistes-interprètes mineurs ?



- L'école de l'enfant devrait être associée de près au volet scolaire de la vie d'un artiste-interprète mineur, pour préciser les cursus, les matériels pédagogiques, etc. afin que la scolarité soit le moins perturbée possible.
- Des autorités scolaires différentes peuvent avoir des règles différentes, selon le lieu où se déroule la prestation.
- Le producteur fournira-t-il un enseignant ayant les qualifications requises ?
- Un temps d'étude suffisant est-il prévu dans la journée et la semaine de travail de l'enfant, à des moments appropriés de la journée et, s'il est modifié pour des motifs liés à la production, récupéré à un autre moment ?
- Quels sont le nombre et les tranches d'âge d'enfants qu'un enseignant peut prendre en charge en même temps ?
- Les enseignants de studio ou de plateau ont-ils d'autres tâches de supervision ?

• Un enfant peut-il aller normalement à l'école un jour de travail, même s'il

effectue un travail rémunéré en dehors des heures de scolarité ?

## LA JOURNÉE DE TRAVAIL DE L'ARTISTE-INTERPRÈTE MINEUR

Un des aspects les plus épineux de la gestion de la vie des artistes-interprètes mineurs est de concilier les besoins de l'enfant et la durée de la journée de travail. Tous les enfants n'ont pas l'endurance requise pour travailler sur un plateau de tournage ou de télévision ou pour participer aux répétitions d'une pièce, avec de fréquents retards et des périodes d'inactivité. Du point de vue du producteur, il est compliqué, sur le plan logistique, de faire travailler l'enfant de façon utile. Il faut donc avertir le parent ou le représentant syndical d'être attentif à tout non-respect des horaires de travail et des pauses convenus et de résister à toute tentation de les modifier.

Les répartitions d'âges et de nombres d'heures pouvant être consacrées à un éventuel travail varient beaucoup d'un pays

à l'autre mais, de façon très générale, les enfants sont d'habitude regroupés selon les tranches d'âge suivantes :

- Bébés (dans certains pays, les nouveaux-nés ne peuvent être utilisés au cinéma ou à la télévision).
- Bambins jusqu'à 5/6 ans
- De 5/6 ans à 11/12 ans
- Pré-adolescents jusqu'à 15 ans
- Plus de 15 ans.

Évidemment, plus on monte dans les tranches d'âge, plus le nombre d'heures entre les pauses peut augmenter. Un bon producteur comprend qu'il est de toute façon inefficace d'imposer de très longs horaires de travail mais ce domaine est souvent propice aux abus et difficile à superviser pour les parents.



Quels sont les principaux points à prendre en considération pour établir une formule pour les horaires de travail des enfants ?



- Les répétitions comptent comme journées de travail!
- Il faut déterminer des horaires de travail clairs pour chaque tranche d'âge et indiquer un plafond d'heures.
- Des horaires fort différents peuvent être établis selon qu'il s'agit de spectacles vivants ou de travail pour le cinéma ou la télévision.
- Dans ces horaires de travail, il faut prévoir des périodes de repos clairement spécifiées (les bébés et

jeunes enfants ne peuvent travailler pendant des périodes de plus de 20 ou 30 minutes avant une pause d'au moins la même durée et souvent deux fois plus longue).

- Les horaires de travail doivent préciser les heures de début et de fin autorisables, en d'autres termes, les plages horaires dans lesquelles le travail de l'enfant peut avoir lieu.

- Les horaires de travail précisent la plage horaire continue par jour, puis les jours par semaine qui sont autorisés durant une période d'une semaine ou plus, afin de limiter le nombre de jours consécutifs durant lesquels l'enfant peut travailler.

- De même, les pauses entre les jours de répétition ou de prestation doivent être intégrées dans la formule, ainsi que le temps de trajet et les journées passées à voyager.

- Les heures consacrées à la scolarité doivent être intégrées dans la journée de travail de l'artiste-interprète mineur et dans son horaire de travail et son horaire de pauses.

- Le travail de nuit, en particulier pour le spectacle vivant, doit être soigneusement étudié et limité de façon appropriée.

- De petites variations par rapport à ce qui précède sont souvent autorisées pendant les congés scolaires ou les journées où il n'y a pas école.

- Il faut conseiller aux parents d'être vigilants et de prendre note des périodes de travail, de repos, etc. de leurs enfants.

- Les heures supplémentaires, si elles sont autorisées, devraient être extrêmement limitées et rémunérées de façon appropriée.

## PROTECTION DE LA RÉMUNÉRATION DES ARTISTES-INTERPRÈTES MINEURS

Cette partie de la négociation de tout artiste-interprète est toujours épineuse mais elle l'est doublement dans le cas des enfants en raison des pressions exercées par les parents. Pour commencer, les producteurs font toujours pression pour que les enfants travaillent gratuitement ou quasi gratuitement. Les parents veulent parfois à tout prix que leur enfant acquière une expérience professionnelle et le producteur peut faire valoir que le rôle de l'enfant est minime ou que le temps de travail réel est très court.

Bien entendu, rien ne remplace une convention collective précisant des conditions minimums ou, tout au moins, des conditions recommandées, proportionnées à celles des acteurs adultes et applicables aux artistes-interprètes mineurs. Si, toutefois, aucune convention n'est en vigueur, parents et/ou agents doivent résister aux pressions visant à exploiter l'enfant. Comme nous l'avons déjà dit, un travail, c'est un travail, quelle que soit la personne qui l'effectue, et une rémunération est toujours due.

Vient ensuite le rôle des parents. Le moins que l'on puisse dire c'est que beaucoup d'entre eux ne savent pas comment gérer les gains de leur enfant, s'il faut ou non payer des taxes et comment les payer, comment sont calculées les redevances d'utilisation, les cotisations de retraite et à l'assurance maladie et les déductions pour la sécurité sociale, par exemple. Il est clair que tout cela peut être compliqué et un manque de connaissances peut facilement engendrer des problèmes. Souvent les syndicats ne sont contactés que trop tard, lorsque les parents cherchent à résoudre les problèmes.

À l'opposé, il y a ces parents qui exploitent ostensiblement les gains de leur enfant pour financer leur propre niveau de vie et, dans certains cas, en arriver à dépendre de ces gains pour l'entretien de leur famille. Parfois, il arrive simplement que l'enfant soit le membre de la famille qui gagne le plus gros salaire. C'est à cause d'abus de ce type que différentes lois ont été adoptées dans divers pays du monde pour protéger les gains des enfants.

Plusieurs juridictions ont instauré des protections pour les gains des enfants, en

précisant que ces gains appartiennent au mineur mais en donnant aux parents la responsabilité financière. Il est souvent spécifié qu'un petit pourcentage de ces gains peut être accessible aux parents, manifestement pour couvrir les dépenses encourues pour permettre à l'enfant de travailler. Toutefois, l'hypothèse de base ne devrait pas être que les parents se paient un salaire à partir des gains de l'enfant mais cela se produit et constitue à l'évidence un domaine potentiel d'abus.

La loi Coogan aux États-Unis fonctionne sur la base d'un système de compte en fiducie, en vertu duquel une fois un certain niveau de gains atteint, une partie des gains des enfants est transférée par le producteur sur un compte protégé. Il existe une situation similaire en France et ces gains ne sont alors disponibles pour l'enfant qu'une fois que celui-ci a atteint sa majorité. Il est indispensable que de telles dispositions aient une base légale et une applicabilité totale plutôt qu'elles ne dépendent du respect d'une convention collective. Dans certains cas, le syndicat peut être associé à la gestion des fonds de l'enfant, mais ce dernier doit alors recevoir un relevé annuel des gains engrangés jusque là.

## ÉTUDE DE CAS : LA LOI COOGAN

Certes il ne s'agit pas d'une problématique uniquement nord-américaine mais le détournement des gains d'artistes-interprètes mineurs est un problème historique du secteur du divertissement aux États-Unis et les lois pour lesquelles la Screen Actors' Guild a fait campagne pendant des décennies ont considérablement amélioré la situation, offrant ainsi un bel exemple pour les syndicats et les pouvoirs législatifs d'autres pays.

Il importe de se rappeler qu'aux États-Unis la réglementation des permis de travail et du contenu et des conditions de ces permis diffère d'un État fédéré à l'autre. Sans surprise, on trouve les dispositions les plus concrètes et les plus élaborées dans les États de Californie et de New York, où l'emploi d'artistes-interprètes mineurs est le plus développé.

La loi Coogan de Californie doit son nom au célèbre enfant acteur Jackie Coogan. Coogan a été découvert en 1919 par Charlie Chaplin et, peu après, sélectionné pour apparaître dans le célèbre film de ce comédien : *Le Kid*. La Jackie mania a fait rage dans les années 1920, donnant lieu à une vague de produits dérivés à son image. Ce n'est qu'à son 21<sup>e</sup> anniversaire, après la mort de son père et le ralentissement de sa carrière au cinéma, que Jackie s'est rendu compte qu'on ne lui avait rien laissé des gains pour lesquels il avait si durement travaillé en tant qu'enfant. La loi californienne de l'époque stipulait que les gains d'un mineur appartenaient exclusivement aux parents.

Coogan a finalement intenté un procès à sa mère et à son ancien impresario pour récupérer ses gains. En conséquence, en 1939, la loi Coogan est entrée en vigueur, sans doute pour éviter à de futurs jeunes acteurs de se retrouver dans la même situation terrible que Jackie Coogan. Malheureusement, la version de 1939 de la loi Coogan comportait diverses lacunes et ne s'appliquait qu'à des contrats de longue durée approuvés par les tribunaux.

Après avoir plaidé pendant de nombreuses années en faveur d'une meilleure protection des enfants acteurs, le Comité des jeunes artistes-interprètes de la Screen

Actors Guild, le Département national de la politique et de la planification et d'autres groupes du secteur ont réussi à supprimer nombre des lacunes qui rendaient la loi Coogan d'origine inefficace. Au 1<sup>er</sup> janvier 2000, des modifications du droit californien ont stipulé que les gains des mineurs actifs dans le secteur du divertissement sont la propriété de ces mineurs et non de leurs parents. Comme un mineur ne peut légalement contrôler son propre argent, le droit californien régit leurs gains et crée une relation de fiducie entre le parent et l'enfant. Ce changement du droit californien exige par ailleurs que 15% de toutes les rémunérations brutes des mineurs soient mis de côté par l'employeur sur un compte de garantie bloqué, couramment appelé Coogan Account. Des exigences similaires figurent dans le droit de New York. Celui-ci charge les parents de la responsabilité d'ouvrir un compte en fiducie (Trust Account).

Jackie Coogan a pu, par la suite, récupérer une partie de ses gains après avoir affronté sa mère devant un tribunal. Il est devenu célèbre au petit écran en jouant le rôle d'Oncle Fester dans la Famille Addams et on se souviendra toujours de lui pour le rôle qu'il a joué dans la mise en place de mesures visant à protéger les gains des enfants acteurs.

## ÉTUDE DE CAS : LA SOCIÉTÉ DE PERCEPTION ET REPARTITION DES DROITS D'ACTRA SÉCURISE LES RÉMUNÉRATIONS

La fiducie Minors' Trust créé par ACTRA est un excellent exemple de solution pour la protection des rémunérations des artistes-interprètes mineurs. Dans ce cas, c'est un syndicat - l'Alliance of Canadian

Cinema, Television and Radio Artists, qui assure lui-même la protection. Ce syndicat regroupe plus de 22.000 artistes-interprètes professionnels travaillant pour des médias en langue anglaise au



Canada, en ce compris la TV, le cinéma, la radio et les médias numériques. Les artistes-interprètes mineurs des productions cinématographiques et télévisuelles sont couverts au Canada par ACTRA, via l'Accord sur les Productions Indépendantes (Independent Production Agreement — IPA) et l'Accord National sur les Productions Radio et Télédiffusées Commerciales (National Television and Radio Commercial Agreement — NCA). Au fil de nombreuses années et au travers de négociations, ACTRA a établi des dispositions détaillées concernant l'engagement et le traitement de mineurs en plateau et a fait de leurs préoccupations une question centrale de négociation.

S'inspirant des lois adoptées en Californie – les lois Coogan susmentionnées – ACTRA a élaboré sa propre solution via des négociations avec les producteurs canadiens. Cette solution prévoit qu'à partir du moment où les rémunérations reçues par le mineur sur la durée de sa carrière atteignent 5.000 \$, 25% de la rémunération brute de l'artiste-interprète mineur sont déduits du paiement total qui lui est dû et remis à la Performers' Rights Society (PRS) de ACTRA, une société de perception et répartition des droits contrôlée par le syndicat, pour être placés dans une fiducie et tenus à la disposition du mineur lorsque celui-ci atteint sa majorité.

ACTRA a pris la décision très spécifique de placer le syndicat lui-même aux commandes de ce processus et de la tutelle sur les fonds plutôt que d'accepter une solution administrée par le gouvernement. Il a estimé que même si des pouvoirs législatifs provinciaux ont la volonté d'adopter et de gérer des lois, le syndicat est plus proche et plus responsable devant ses membres et peut dès lors mieux comprendre leurs besoins.

Le syndicat collabore étroitement avec la Creative Arts Savings and Credit Union, un établissement indépendant de services bancaires et financiers établi par et pour des organisations servant le secteur du divertissement. Les fonds mis de côté pour les mineurs sont investis par la Savings and Credit Union sous la direction du Minors' Trust d'ACTRA et d'ACTRA PRS. Ce mécanisme garantit la gestion des fonds la meilleure et — point le plus important — la plus transparente et la plus responsable. Ces fonds sont investis dans un produit financier canadien appelé Certificat de Placement Garanti (CPG), un investissement à très faible risque qui garantit à la fois le capital et les intérêts reçus et qui protège chaque dollar investi. Cette décision a été prise pour éviter le danger de la volatilité du marché des actions.

En outre, les fonds de chaque bénéficiaire sont assurés à hauteur de 100.000 CAD par la Province de l'Ontario. Les mineurs et les parents peuvent aussi se sentir à l'abri, sachant qu'il n'y a pas de frais de gestion annuels à payer à ACTRA, mais uniquement des frais de traitement de 2% payables au moment où les contributions des mineurs sont versées à ACTRA PRS. De plus, les parents qui ont créé leurs propres fiducies pour protéger les gains de leurs enfants peuvent bénéficier d'une exemption. Si les fonds sont requis avant que l'enfant n'atteigne ses 18 ans, la famille peut demander l'accès aux fonds pour répondre à des besoins éducatifs, professionnels, médicaux ou psychologiques. Enfin, les parents qui souhaitent verser des contributions volontaires supplémentaires au compte en fiducie de leur enfant peuvent le faire. Les familles des artistes-interprètes mineurs reçoivent un accès en temps réel en ligne à toutes les informations sur le relevé de leur compte en fiducie.

# LA VIE APRÈS UNE CARRIÈRE D'ARTISTE-INTERPRÈTE MINEUR

Le passage à l'âge adulte est un processus déjà suffisamment difficile sans les pressions et problèmes supplémentaires que vivent certains artistes-interprètes mineurs. En fait, ces problèmes sont fréquents et suffisamment graves pour qu'on ne puisse supposer que le travail syndical s'arrête dès que l'artiste-interprète mineur atteint l'âge de 18 ans.

C'est pourquoi plusieurs syndicats ont des programmes spécifiques pour aider ces jeunes personnes.

Les problèmes ont été largement discutés, en ce compris dans un excellent rapport du Brésil, évaluant les besoins à long terme des artistes-interprètes mineurs et la mesure dans laquelle le droit brésilien et les conventions collectives y répondent, notamment chez les grands producteurs de la télévision.

Beaucoup d'artistes-interprètes mineurs ont de belles carrières et deviennent des acteurs adultes ou poursuivent une toute autre vie une fois qu'ils peuvent choisir leur voie. Toutefois, le métier d'acteur est cruel et l'on connaît bien des exemples d'anciens enfants stars qui se sont suicidés, sont morts d'overdoses ou ont eu des vies très difficiles.

Les enfants qui travaillent beaucoup et ont eu des enfances inhabituelles, quel que soit le secteur du divertissement concerné, peuvent être vulnérables sur divers plans :

- Ils ont été privés d'activités normales d'enfants et d'un développement normal, ont été forcés de mûrir trop tôt, en raison de tout le temps passé à mener une carrière

d'artiste et en raison de la nature de ce travail.

- Ils sont sous-qualifiés pour poursuivre des études supérieures et décrocher un emploi normal en raison des perturbations de leur scolarité.

- Ils ont un sens du moi perturbé et des problèmes d'estime de soi parce qu'ils ont passé une part disproportionnée de leur temps parmi des adultes et ont fait l'objet de beaucoup d'attention.

- Ils souffrent d'angoisses et de problèmes similaires dus au fait qu'ils ont vécu dans un environnement hautement concurrentiel.

- Ils connaissent des problèmes financiers liés à une mauvaise gestion de leurs fonds.

- Ils ont des problèmes relationnels et, lorsque c'est l'artiste-interprète mineur qui gagne le plus gros salaire dans la famille, la dynamique de ses relations avec ses parents et ses frères ou sœurs qui ne sont pas acteurs s'en trouve perturbée.

- Expérience des drogues et de l'alcool.

- Problèmes d'estime et de dépression lorsque la carrière d'un enfant qui a été très populaire se termine brutalement et qu'il faut affronter la vie après une telle carrière.

Ces problèmes ne sont pas rares parmi la communauté des artistes-interprètes mineurs. Par conséquent, plus solides seront les protections et les garanties en place, plus ces enfants auront de chances de s'en sortir indemnes, qu'ils continuent un

métier d'acteur ou non.

Il peut paraître surprenant aux yeux de certains membres de la FIA que des personnes qui ne travaillent même plus comme artistes-interprètes relèvent de quelque manière que ce soit de la responsabilité du syndicat. Cependant ce processus de transition est délicat et difficile et plusieurs syndicats ont décidé de continuer à accompagner les anciens enfants acteurs.

Ainsi, l'Actors' Fund des États-Unis a mis en place un programme intitulé « Looking Ahead », élaboré en coopération avec SAG-AFTRA, qui aide les jeunes artistes-interprètes âgés de 9 à 18 ans à acquérir les valeurs, les compétences et la confiance dont ils ont besoin pour réussir leur passage à la vie d'adulte (<http://www.actorsfund.org/services-and-programs/looking-ahead>).

## RÉFLEXIONS FINALES

Nous espérons que cette Boîte à outils vous a donné matière à réflexion et stimulera les discussions sur les raisons pour lesquelles les membres de la FIA devraient trouver des moyens de représenter les intérêts des artistes-interprètes mineurs et sur les façons de mettre en place une telle représentation. Nous savons que les artistes-interprètes mineurs ne sont pas nombreux et que les syndicats et les guildes pourraient avoir d'autres priorités plus pressantes. Nous savons aussi que les situations que rencontrent les artistes-interprètes diffèrent énormément d'un pays et d'une culture à l'autre. C'est pourquoi la Boîte à outils de la FIA offre des idées et des suggestions plutôt qu'une solution universelle.

Cependant, si des artistes-interprètes mineurs sont victimes d'exploitation, d'abus et de pratiques d'emploi non réglementées sur « nos » lieux de travail, les membres de la FIA se sentiraient certainement moralement obligés d'agir d'une manière ou d'une autre, même si leur implication est minime. Nous pensons qu'en agissant de la sorte, nous pourrions tirer des avantages pour le développement de nos organisations. À la FIA, notre meilleure ressource et source d'inspiration est le travail de nos propres syndicats et guildes affiliés, dont beaucoup ont d'excellents exemples d'approches législatives et de négociations et, très souvent, une bonne combinaison des deux.



**Le débat continue !**

Nous sommes curieux de savoir où il vous mènera !



## ANNEXE

# MODÈLE DE GUIDE POUR LES PARENTS D'ARTISTES-INTERPRÈTES MINEURS DE [NOM DE VOTRE SYNDICAT]

## INTRODUCTION

Nous vous félicitons d'être le parent d'un enfant qui a le talent et la capacité de travailler comme artiste professionnel! Ce peut être une expérience magique pour vous et votre enfant et peut constituer un terrain de formation artistique, rigoureux et motivant pour toute une vie.

Nous sommes l'organisation qui représente les artistes-interprètes dans votre pays et sommes fiers d'être membre de la Fédération internationale des Acteurs (FIA), une fédération mondiale de syndicats, guildes et associations professionnelles d'artistes-interprètes représentant plusieurs centaines de milliers d'artistes-interprètes et comptant quelque 90 organisations affiliées dans plus de 60 pays du monde.

Notre responsabilité est de travailler avec vous, avec les employeurs et avec votre enfant pour garantir que les conditions et l'environnement de travail que rencontrera votre enfant en tant qu'artiste-interprète répondront aux normes les plus élevées. Il est de notre devoir de protéger votre enfant et de vous conseiller, de vous défendre et de vous aider, vous et votre famille, à faire de cette situation une expérience réussie et enrichissante.

Nous souhaitons à votre enfant la bienvenue dans le monde des artistes-interprètes et vous remercions pour votre soutien.

## 1. QUELQUES INFORMATIONS JURIDIQUES ...

- Fournissez un guide bref pour non professionnels, qui expose la situation juridique des artistes-interprètes mineurs dans votre pays ; évitez les termes techniques et n'incluez que les points clés qu'un parent peut avoir à connaître.
- Si votre syndicat a participé à l'élaboration d'une loi sur la protection des artistes-interprètes mineurs, veillez à ce que les parents le sachent!

## 2. POURQUOI VOS ENFANTS ET VOUS AVEZ BESOIN DU SYNDICAT ?

---

- Expliquez le rôle de votre syndicat et le rôle du parent
- Représentation sur le lieu de travail si des choses tournent mal
- Que font les agents et/ou les impresarios ?
- Comment faire du travail d'artiste-interprète une expérience enrichissante pour votre enfant
- Négociations et conventions collectives, en particulier les conditions relatives aux enfants
- Être membre du syndicat ou collaborer avec le syndicat est un indicateur de professionnalisme (si c'est le cas)
- À quoi ressemblent les contrats d'enfants types ? Y a-t-il des questions qui appellent la vigilance ?
- Les enfants peuvent-ils être membres de votre syndicat ou avoir un autre type de relation avec votre syndicat ?
- Plaidoyer et ressources
- Aider à résoudre les problèmes contractuels et donner des conseils

## 3. COMMENT TOUT COMMENCE ...

---

- Ici vous pouvez parler de la façon dont les enfants sont embauchés comme artistes-interprètes (point pertinent même s'ils ont déjà été sélectionnés pour un rôle).
- Auditions, y compris les règles syndicales pertinentes s'il en existe.
- Discutez des agents (y compris des pratiques peu scrupuleuses)
- Un type de permis ou d'accord de l'école de l'enfant est-il requis ?
- Parlez des liens familiaux — point souvent pertinent pour le cirque et d'autres types de spectacle vivant
- Comment les règles varient-elles selon l'âge de l'enfant (y compris les bébés) ?

## 4. COMMENT LES ARTISTES-INTERPRÈTES MINEURS DEVRAIENT-ILS ÊTRE RÉMUNÉRÉS ?

---

- Une des premières choses qu'un parent doit comprendre, c'est le montant de la rémunération que les enfants devraient recevoir pour leur travail, que les tarifs soient déterminés par convention collective ou pas.

- Existe-t-il une forme de protection pour les gains des enfants et comment cela fonctionne-t-il ?

## 5. LA JOURNÉE DE TRAVAIL DE L'ENFANT

---

- Expliquez ce qu'est une journée de travail acceptable/convenue pour un artiste-interprète mineur dans votre pays, y compris les heures supplémentaires, les pauses, le travail de nuit, etc. et comment ces conditions varient selon l'âge de l'enfant.
- Combien d'heures de scolarité un artiste-interprète mineur doit-il suivre et ces heures sont-elles fournies et garanties ?

## 6. ÊTRE ATTENTIF À L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

---

- Préoccupations relatives à la santé et à la sécurité – s'assurer que les enfants travaillent dans un environnement sûr
- Quelles sont les attentes raisonnables en matière de nourriture/repos/voyage/hébergement, etc. ?
- Bien-être psychologique – les enfants doivent travailler avec des personnes qui ont une bonne compréhension et de l'expérience et sont sensibles à des situations potentiellement traumatisantes.
- Rôle et nécessité de chaperons, tuteurs, etc.
- À quoi ressemble un lieu de travail d'artiste-interprète ? Quels sont les dangers pour un enfant ?
- Expliquez les stress psychologiques liés au travail d'artiste-interprète mineur.
- Quelle peut être l'incidence, positive et négative, de l'industrie du divertissement sur l'état mental et émotionnel d'un enfant ?
- Dans quelle mesure la vie d'un artiste-interprète mineur peut-elle affecter l'ensemble de la famille ?

## 7. AUTRES POINTS

---

- Un glossaire de termes, en particulier de ceux que l'on peut trouver dans un contrat ou sur un lieu de travail
- Coordonnées utiles : comment les parents peuvent-ils faire des déclarations et demander de l'aide, y compris en dehors des heures, à votre syndicat, à une personne de contact pour les artistes-interprètes mineurs, à un comité ou à un autre organe ?
- Formulaire et documents standard, s'il en existe.
- Conseils pratiques sur la nécessité de tenir des dossiers et d'être attentif à toute situation problématique sur les plateaux, sur scène ou sur la piste de cirque.

La Fédération internationale des Acteurs (FIA) représente les syndicats, guildes et associations professionnelles d'artistes-interprètes dans quelques 65 pays. Dans un monde connecté, où contenus et spectacles sont facilement accessibles à tous, elle défend les droits sociaux, économiques et moraux des artistes-interprètes et exécutants, tant dans le spectacle audiovisuel enregistré que vivant.





**Fédération Internationale des Acteurs (FIA)**

Rue Joseph II 40, Boîte 4  
1000 Bruxelles, Belgique

[www.fia-actors.com](http://www.fia-actors.com)