

# LA NATURE CHANGEANTE DU TRAVAIL

Une étude mondiale sur le travail  
atypique dans l'industrie des médias

## Rapport de recherches

2006

Fédération internationale des journalistes

Avec le soutien du  
Bureau International du Travail

et de la Commission européenne



International Federation of Journalists

[www.ifj.org](http://www.ifj.org)

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

*La nature changeante du travail: une étude mondiale et des cas pratiques de travail atypique dans l'industrie des médias*

Edité par: Fédération Internationale des Journalistes

Remerciement: Membres et personnel de la FIJ, John Myers, Luc Demaret, Lara Hook, Abby Millerd, Elissa Goldstein et Marie-France Bout

© Fédération Internationale des Journalistes 2006

*Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite, sous aucune forme, sans permission écrite des éditeurs. Le contenu de ce rapport est protégé par le copyright et le droit d'utiliser les contributions demeure celui des auteurs eux-mêmes.*

### PREAMBULE

L'industrie des médias a vécu une croissance et des changements tragiques au fil des deux dernières décennies. Ils sont partiellement imputables à la mondialisation, la démocratisation, et aux innovations techniques, mais aussi aux innovations, fruits de la créativité. Cette croissance rapide a induit des modifications significatives de la structure du marché du travail et de l'organisation du travail tant dans le cadre qu'en dehors du cadre des relations d'emploi.

L'emploi des journalistes et des travailleurs des médias est de plus en plus atypique et aléatoire. Il se caractérise par sa précarité, le travail à forfait et la multiplication de formes d'emploi triangulaires, ambiguës et déguisées.

En octobre 2004, la Réunion tripartite sur l'avenir du travail et de la qualité dans la société de l'information : le secteur des médias, de la culture et des arts graphiques, s'est tenue à Genève, Suisse. Cette réunion a recommandé que la recherche se concentre sur les dimensions sectorielles des relations d'emploi en pleine mutation dans l'industrie des médias.

En juin 2006, la Conférence internationale du travail tiendra sa 95<sup>ème</sup> session à Genève. Elle examinera la nature de la relation d'emploi.

En préparation à la Conférence internationale du travail, en 2005, le Département des activités sectorielles et le Bureau des activités pour les travailleurs du Bureau international du travail ont demandé à la Fédération internationale des journalistes (FIJ) – la fédération syndicale internationale qui représente les syndicats de journalistes – d'entreprendre une recherche sur les mutations en cours dans la nature du travail de l'industrie des médias.

Ces changements dans la nature de l'emploi journalistique sont importants compte tenu du rôle-clé que les médias jouent dans la démocratie. Une question significative à laquelle il faudra répondre est celle de l'impact de la nature changeante du travail sur la liberté de la presse, les droits des travailleurs et le journalisme professionnel.

Cette recherche présente deux volets : une enquête mondiale sur les relations de travail atypiques dans l'industrie des médias et une étude de cas détaillée sur le travail atypique dans l'industrie des médias en Australie.

Les résultats sont présentés ici dans ce rapport de recherche et nous croyons qu'il constituera une contribution précieuse au débat de la Conférence internationale du travail.

### SYNTHESE

La nature du travail dans le secteur des médias connaît une mutation profonde.

L'emploi dans les médias s'est précarisé, insécurisé et intensifié. Au cours des cinq dernières années, nous avons observé une tendance à abandonner la négociation collective et à glisser vers des négociations individuelles. En Asie et en Amérique latine, les journalistes régis par un contrat individuel sont de plus en plus nombreux. Dans le monde entier, la tendance est à la privatisation des médias d'Etat et les journalistes expérimentés, qui ont certaine ancienneté, sont de plus en plus souvent remplacés par des jeunes, fraîchement diplômés, qui ne sont pas engagés à durée indéterminée, dont la relation d'emploi est 'atypique'.

L'arrivée de ces nouvelles têtes dans les médias semble entraîner une baisse de la rémunération moyenne, en termes réels, ou au mieux, un maintien du niveau de rémunération depuis cinq ans.

Dans certaines régions, les médias se concentrent. Dans d'autres (en général, dans le monde en développement), les nouveaux médias et les nouveaux propriétaires prédisent des créations d'emplois de journalistes (surtout de jeunes journalistes).

Ces changements semblent avoir un impact négatif sur la qualité du contenu rédactionnel et peuvent mettre en danger le rôle de vigilance qu'ont les médias vis-à-vis de la société. L'insécurité de l'emploi peut ouvrir la voie, et c'est perceptible, à un recul du journalisme critique et d'investigation ; les modifications dans la concentration des médias et les pressions exercées par les forces extérieures pourraient entraîner un glissement vers l'autocensure ; les travailleurs des médias sont de plus en plus sensibilisés aux coûts de fonctionnement d'un journal ou d'une radio-télévision, à l'importance de la publicité, et ces éléments peuvent infléchir les décisions rédactionnelles ; dans certains cas, le bas niveau des salaires peut éroder l'éthique journalistique, faciliter la corruption ou la tradition de ladite « enveloppe ».

Les travailleurs atypiques représentent en moyenne quelque 30% des membres des organisations affiliées à la FIJ, bien qu'en général, ces organisations savent peu de chose sur ces membres. Elles disposent de peu de données statistiques sur les employeurs de ces journalistes.

Les travailleurs atypiques se voient offrir un tarif fixé par les employeurs, habituellement à l'article, la pige, et n'ont généralement pas les mêmes conditions de travail que les employés permanents. Les journalistes free-lance n'ont souvent qu'un engagement oral, sans contrat et sont fournisseurs d'un nombre d'employeurs qui varie entre un et quatre.

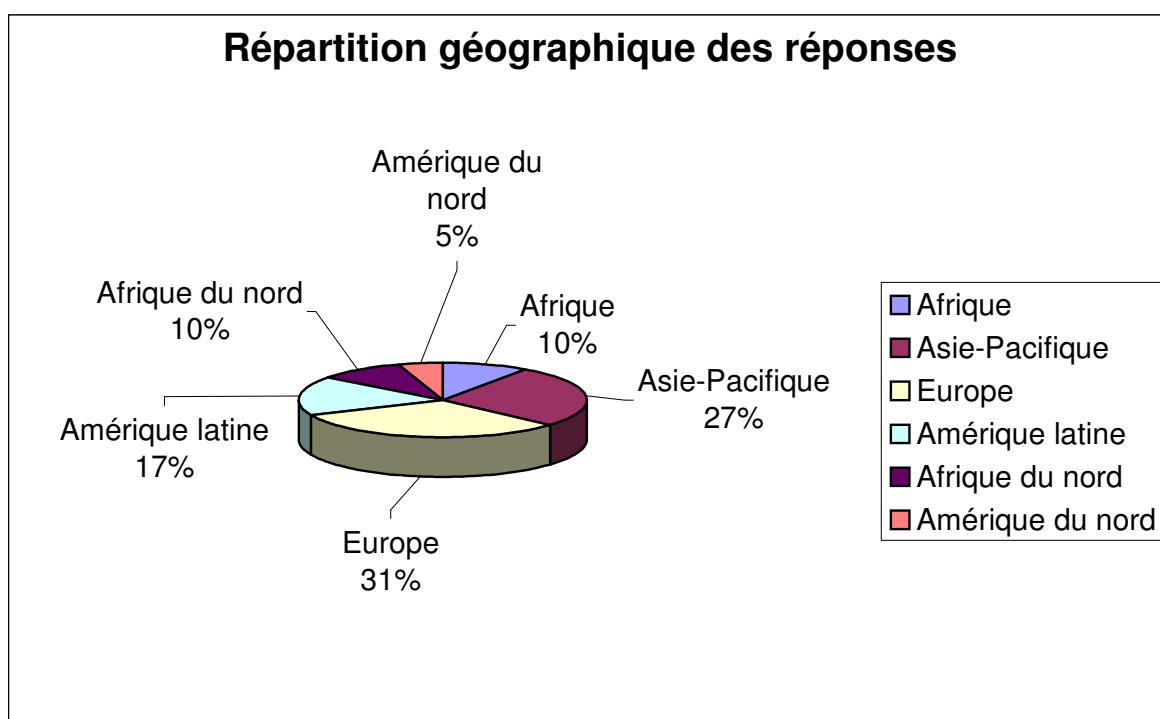
Les organisations affiliées à la FIJ reconnaissent que les relations d'emploi atypiques présentent des désavantages, notamment des conditions de rémunération et de travail médiocres. Cependant, d'aucuns trouvent dans ce style de travail une certaine satisfaction professionnelle. Les organisations de la FIJ essaient de s'engager, de faire campagne pour leurs membres dont l'emploi est atypique mais se heurtent à des difficultés compte tenu des revendications de leurs membres ordinaires et de la charge de travail supplémentaire que suppose l'organisation de services pour un groupe aussi disparate.

## PARTIE I: ENQUETE MONDIALE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS LE SECTEUR DES MEDIAS

### SECTION UN : JOURNALISTES, VOTRE SYNDICAT ET VOTRE NEGOCIATION COLLECTIVE

#### Les organisations qui ont répondu

Nous avons reçu en tout 41 réponses à l'enquête, de 38 pays, ce qui représente un taux de réponse de 25,31 % des 162 organisations membres de la FIJ. La répartition des réponses est relativement équilibrée entre les différentes régions. Le graphique 1 illustre le taux de réponse par région.



La taille des organisations varie : de la plus modeste qui compte 33 membres (Syndicat mauricien des journalistes) à la plus importante, avec 41.040 membres (Deutscher Journalisten Verband d'Allemagne). Le nombre moyen de membres de ces organisations est 5.999 alors que la moyenne des membres de toutes les organisations est de 2.336.

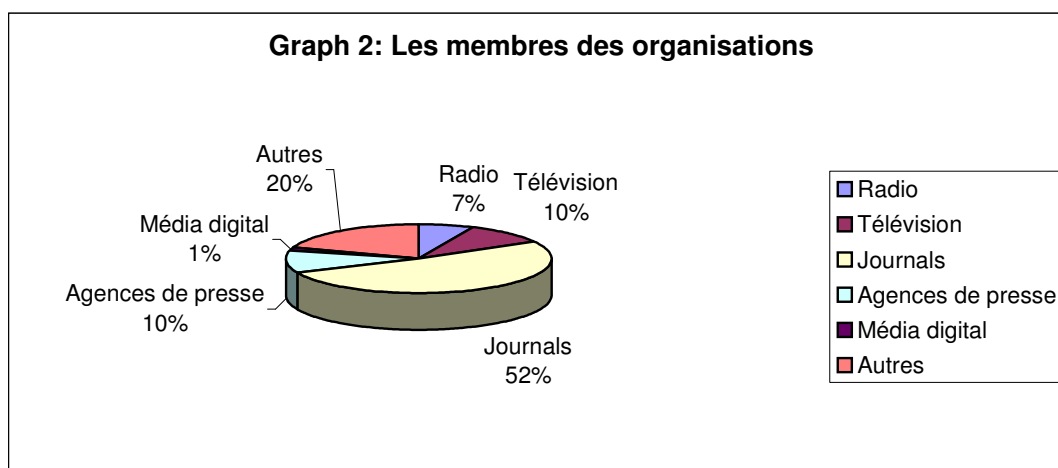
Le nombre total des membres des organisations qui ont répondu est de 245.000. Il s'agit de travailleurs du secteur des médias du monde entier. Ils représentent quelque 49% des membres des organisations affiliées à la FIJ et environ 25% de tous les journalistes.

Globalement, les réponses à l'enquête constituent un échantillon assez représentatif des organisations de la FIJ et de leurs membres sous l'angle de leur taille, des pays, du nombre de réponses et des régions. Il est également représentatif de l'ensemble des journalistes.

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

### Les membres des organisations

Alors que la plupart des organisations ont soumis des données sur le total de leurs membres (82,9%, 34 réponses), bon nombre d'organisations ne disposaient pas d'une ventilation précise qui permette d'identifier le média dans lequel leurs membres travaillent. Les organisations n'ont pu donner ce genre de précision que pour 156.345 travailleurs sur un total de 245.947, soit environ 64% des travailleurs couverts par l'enquête. Cependant, aucune des deux organisations syndicales allemandes n'a répondu à cette question. Elles représentent 63.040 travailleurs, soit 25,6% des travailleurs couverts par l'enquête. Les chiffres ventilés par média révèlent que la majorité de ces travailleurs sont employés par la presse écrite. Le graphique 2 illustre cette ventilation des membres par média, sur base des réponses reçues.



Les organisations ont fourni des informations limitées sur le nombre total de travailleurs dans chaque média (contrairement aux données concernant le nombre total de leurs membres dans chaque média). Pas plus de quelque 48,8% (20 organisations) des organisations, qui ont répondu à l'enquête, ont pu répondre à ces questions. Les organisations qui ont répondu estiment que le nombre total de personnes employées dans le secteur par les différents médias est d'environ 520.000.

Le pourcentage d'organisations qui ont pu donner des informations sur le nombre total de personnes employées dans le secteur et dans chaque média est de 39% (16). Ces organisations estiment que le nombre total de travailleurs dans l'industrie des médias, il y a cinq ans était environ 457.000.

Néanmoins, compte tenu de peu de réponses à cette question, nous ne pouvons induire sur base de ces chiffres que l'emploi est en augmentation dans le secteur. Il existe certains éléments de preuve qui indiquent que le nombre d'emplois de journalistes connaît une hausse marginale dans les pays en développement et un recul marginal également dans les pays développés.

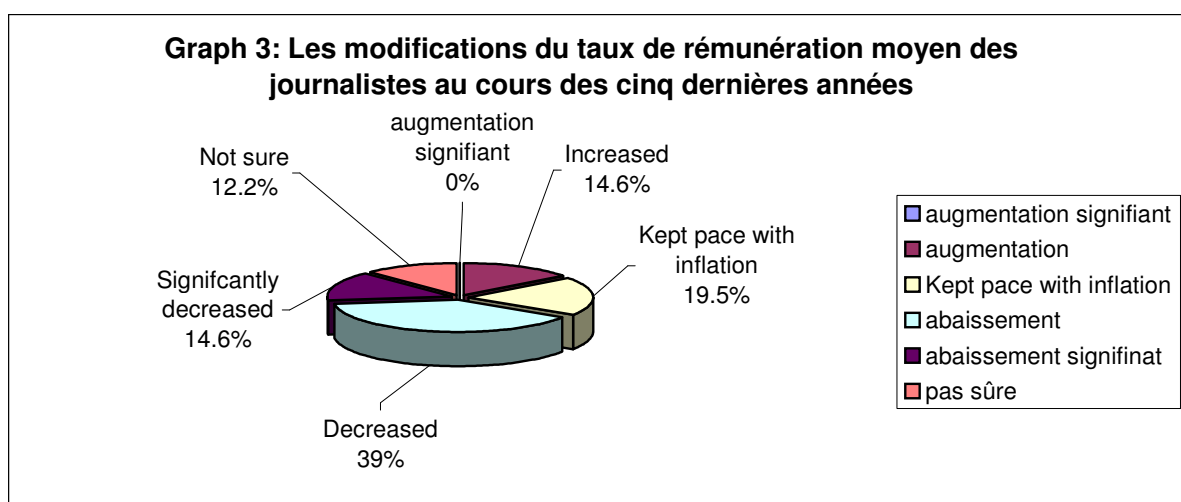
### La négociation collective

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

63,4% (26) de l'ensemble des organisations qui ont répondu se disent engagées dans des négociations collectives ou représenter des organisations qui sont à la table des négociations collectives, alors que 31,7% (13) ne sont pas engagées dans ce processus et 4,9% (2) n'ont pas répondu à la question.

### Les modifications du taux de rémunération moyen des journalistes au cours des cinq dernières années

La grande majorité des organisations font état soit d'une baisse en termes réels du taux moyen de rémunération des journalistes (39%, 16 réponses), soit d'une baisse significative en termes réels (14,6%, 6 réponses) au fil des cinq dernières années. Seuls 14,6% (6 réponses) déclarent une majoration salariale en termes réels, alors qu'aucune organisation ne fait état d'une augmentation significative en termes réels. Le graphique 3 illustre ces réponses.



14 réponses (34,1%) affirment avoir réalisé une enquête sur les rémunérations de leurs membres.

### La nature de la relation d'emploi

La plupart des réponses (56,1%, 23 réponses) font état d'un changement au niveau national de la principale forme de relations d'emploi au cours des cinq dernières années. 36,6% (15 organisations) disent que ces relations n'ont pas changé alors que 7,3% (3) soit ont des doutes, soit n'ont pas répondu.

Parmi les organisations qui constatent un changement, il se traduit par un glissement qui s'est opéré de la négociation collective vers la dérégulation et des négociations individuelles/contrats individuels. Une tendance également mise en lumière est celle de la privatisation croissante des médias d'Etat et la préférence donnée par les employeurs à des journalistes plus jeunes, moins qualifiés (moins onéreux).

### Les contrats individuels : un problème majeur en Asie-Pacifique et en Amérique latine

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

En **Australie**, les nouvelles législations soumises au Parlement fédéral encouragent fermement le recours à des contrats individuels plutôt qu'à des conventions collectives. En **Inde**, le processus est déjà en cours. Les journalistes sont actuellement employés pour deux ou trois ans, dans le cadre d'un contrat individuel qui n'oblige pas l'employeur à prendre à sa charge la couverture de sécurité sociale. En **Argentine**, le nombre de journalistes qui sont régis par des contrats individuels augmente. Au **Pakistan**, les propriétaires de journaux découragent activement la syndicalisation dans l'industrie de la presse et ont introduit le contrat individuel et la rémunération journalière pour saper les organisations syndicales. Au **Pérou**, la dérégulation des dispositions prévues dans la législation du travail a entraîné la multiplication desdits Contrats de services professionnels, qui prévoient des embauches de courte durée sans les avantages normaux. Au **Nicaragua**, la tendance qui s'affirme est l'emploi de journalistes pour des 'services professionnels', sans contrat à durée indéterminée, en vue de taire les aspirations des travailleurs à leurs droits. La **Grèce** fait aussi état d'un glissement vers des contrats à court terme renouvelables indéfiniment.

### L'emploi précaire

Le **Mexique** constate un amenuisement des conditions d'emploi et une augmentation du nombre de licenciements injustes. Au **Brésil**, certains journalistes travaillent sans aucun contrat d'emploi.

### Y a-t-il une corrélation entre jeunes et travail atypique ?

**La Belgique, l'Inde et Hong Kong** déclarent que les jeunes, qui souhaitent entrer dans le secteur des médias, présentent une plus grande propension à occuper un emploi atypique - soit dans le cadre de contrats à court terme renouvelables soit en tant que free-lance. La Belgique constate que les journalistes moins expérimentés n'ont pas d'autre possibilité que le travail free-lance.

### Les changements dans la priorité des médias ont déstabilisé l'emploi de certains...

En **Serbie** et au **Monténégro**, en **Croatie** et à **Hong Kong**, les changements dans la propriété des médias (le développement de la privatisation) ont induit des modifications dans les relations d'emploi. La **Serbie**, le **Monténégro** et **Hong Kong** ont répondu que des journalistes expérimentés se font licencier et remplacer par de jeunes journalistes qui n'ont pas les qualifications adéquates mais qui coûtent moins cher. **Taiwan** et l'**Iran** ont répondu que la baisse des bénéfices a engendré des compressions d'emplois. Aux **Etats-Unis**, les regroupements des entreprises du secteur, les changements intervenus dans les médias et les législations du travail ont modifié la nature des relations d'emploi.

### ...Mais pour d'autres, l'emploi augmente...

Au **Cameroun**, la dérégulation des médias a permis l'émergence de nouveaux médias et donc de nouveaux emplois.

### La nature de la relation d'emploi a-t-elle une incidence sur le contenu rédactionnel ?

En général, les réponses révèlent que la nature de la relation de l'emploi a porté atteinte à la qualité du contenu rédactionnel. 75,6% (31) de ces réponses estiment que l'impact négatif a été fort ou plus ou moins fort.

Les principales problématiques mises en lumière dans les réponses sont :

- L'insécurité de l'emploi favorise la timidité journalistique ;

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

- Les mutations dans l'emploi engendrent un recul du journalisme critique et d'investigation ;
- La concentration des médias et les pressions gouvernementales induisent un traitement mielleux de l'information ;
- Les médias sont domestiqués par les publicitaires et les gouvernements ;
- La baisse des salaires érode l'éthique journalistique.

### **L'insécurité de l'emploi favorise la timidité journalistique**

Dans les pays où de nombreux journalistes sont employés dans le cadre de contrats à durée déterminée renouvelables indéfiniment, les réponses ne dissimulent pas que les journalistes sont soumis à des pressions pour que leurs articles soient moins acerbes, plus commerciaux et laissent entendre que les chances de renouvellement de leur contrat pourraient être en danger. En **Croatie**, de nombreux journalistes, dont les contrats sont à durée déterminée, se limitent à aborder des sujets plus légers compte tenu de l'insécurité de leur emploi. A **Hong Kong**, il est difficile pour bon nombre de journalistes d'informer objectivement sur la politique en Chine continentale car les actionnaires/propriétaires de médias y ont des intérêts. A **Hong Kong** et en **Inde**, les journalistes plus jeunes, moins expérimentés, qui veulent voir se renouveler leur contrat, se sentent obligés de s'en tenir à l'orientation rédactionnelle de la direction. En **Suède**, les journalistes font parfois l'impasse sur l'éthique car ils ont peur de mettre en cause les ordres de la direction ou de se montrer critiques.

### **Les changements dans l'emploi entraînent un déclin du journalisme critique et d'investigation**

Plusieurs organisations dénoncent le recul du journalisme critique et d'investigation, les journalistes n'étant pas suffisamment rémunérés pour mener à bien d'intenses recherches et/ou suite aux pressions de temps qui sont exercées sur ceux qui ne jouissent pas de la sécurité de l'emploi. Au **Danemark** et en **Allemagne**, les journalistes employés à temps plein sont invités à couvrir une palette de métiers (photographe et rédacteur, par exemple) et disposent donc de moins de temps pour faire du journalisme d'investigation. Cependant, le syndicat danois constate que la polyvalence présente également des aspects positifs. En **Allemagne**, les free-lance sont insuffisamment rémunérés que pour assurer du journalisme d'investigation (hors proportion avec les recherches qu'impose ce genre de journalisme). Ils produisent donc des articles de moins bonne qualité. En **Belgique**, les free-lance doivent produire plus en moins de temps et le contenu s'en trouve souvent allégé. Au **Mexique**, la demande de journalisme dit « déclaratif » est à la hausse par opposition au journalisme d'investigation. La charge de travail des journalistes n'a cessé de gonfler, la plupart d'entre eux travaillent pour les médias numériques et traditionnels, mais les rémunérations n'ont pas augmenté au rythme de l'accroissement de la charge de travail. En **Iran**, le contenu rédactionnel pâtit de l'obligation faite à certains journalistes de travailler pour plusieurs entreprises simultanément.

### **La concentration des médias et les pressions gouvernementales induisent un traitement mielleux de l'information**

Certains pays ne cachent pas que les changements intervenus dans la propriété des médias ou les gouvernements pèsent sur le contenu rédactionnel. Alors que les médias connaissent aux **Etats-Unis** un processus de concentration, le contenu des nouvelles, la programmation des informations et des divertissements sont dictés par les actionnaires et les grands groupes. Au **Sri Lanka**, le syndicat constate qu'à tout changement de gouvernement, fait suite un changement du rédacteur. En **Serbie** et au **Monténégro**, certains dirigeants de

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

partis ont leurs propres stations de télévision, et leurs intérêts politiques personnels ébranlent l'indépendance des journalistes et des rédacteurs.

### **Les médias sont domestiqués par les publicitaires et les gouvernements**

La tendance est au façonnement du contenu des médias pour plaire aux publicitaires et éditeurs.

Au **Nicaragua** et au **Pérou**, les journalistes sont victimes de pressions afin d'éviter tout sujet polémique (ou tout ce qui irait à l'encontre de la « ligne choisie par l'éditeur »), sous peine de courir le risque de perdre son emploi. L'**Australie** dénonce l'exercice de pressions pour imposer des articles publicitaires. **Taiwan** fait état de médias qui s'assimilent de plus en plus à de la publicité et des rédacteurs qui se confondent de plus en plus avec des publicitaires. C'est la même situation qui est dénoncée au **Pakistan**, où le directeur de marketing a aujourd'hui plus de pouvoir au sein d'un journal que les journalistes professionnels. En **Serbie**, les médias dépendent des rentrées publicitaires et gouvernementales. Si les journalistes sont critiques à l'égard du monde de l'entreprise et du gouvernement, ils risquent de perdre leur emploi.

### **La baisse des salaires érode l'éthique journalistique**

Au **Cameroun**, la médiocrité des salaires engendre la corruption, l'acceptation d'argent en échange d'articles complaisants.

### PARTIE DEUX : RELATIONS DE TRAVAIL ATYPIQUES

#### Qui sont les travailleurs atypiques ?

**Relations de travail atypiques** – Ce terme est couramment utilisé pour qualifier des types d'emplois qui ne sont pas permanents et/ou à temps plein. Ils comprennent - sans pour autant se limiter à - :

- Des contrats de travail à court terme renouvelables indéfiniment
- La sous-traitance
- Le travail précaire
- Le travail temporaire
- Le travail free-lance

**Les free-lance** – Représentent une sous-catégorie du travail atypique. Il s'agit habituellement de personnes qui ont un statut d'indépendant, qui vendent leurs services et/ou travaillent pour un large éventail d'employeurs sans avoir un engagement à long terme avec aucun d'entre eux. Différentes dénominations sont utilisées pour qualifier ce type de travailleurs telles que les « stringers » ou mercenaires de l'info et les correspondants.

#### **Les travailleurs atypiques affiliés aux organisations**

Les réponses font état d'environ 83.000 membres, travailleurs atypiques, qui représentent plus ou moins 34% des affiliations. 59.000 d'entre eux, soit 71%, sont qualifiés de « free-lance » par les organisations qui ont répondu à l'enquête. Les 29% restants représentent d'autres formes de travailleurs atypiques - CDD (contrats à durée déterminée) renouvelables indéfiniment, sous-traitants, travailleurs précaires, travailleurs temporaires. Cependant, il est important de faire observer qu'un peu moins de 30.000 de ces travailleurs atypiques du secteur des médias sont affiliés aux deux grands syndicats allemands. Ils représentent donc 46,1% de leurs membres. Si nous ne tenons pas compte des syndicats allemands, les travailleurs atypiques affiliés aux organisations qui ont répondu à l'enquête représentent approximativement 30% de leurs membres.

#### Comment les travailleurs atypiques sont-ils rémunérés ?

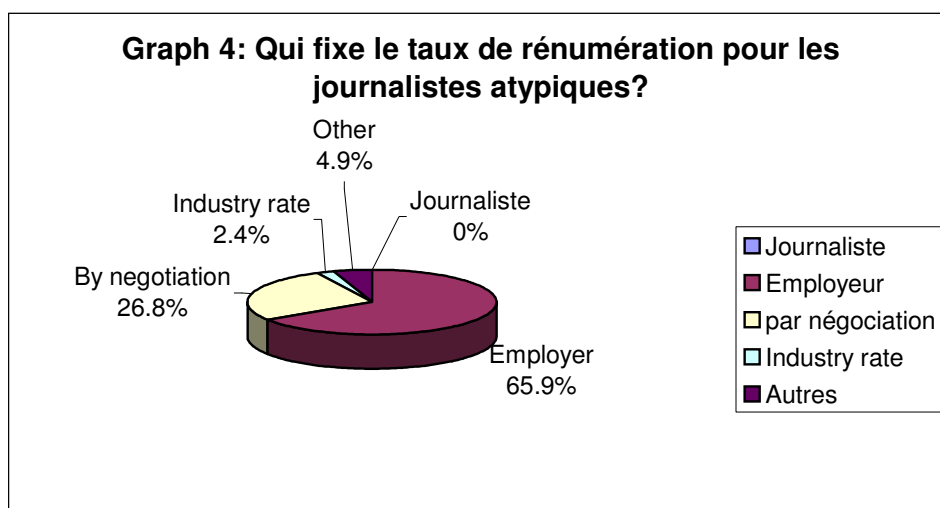
Ces travailleurs atypiques sont plus fréquemment payés en fonction du temps consacré à leur travail, au mot ou à l'article, bien que dans chaque pays, il peut y avoir une conjugaison des méthodes de rémunération utilisées. La grande majorité des free-lance (70,7%, 29 réponses) disent être rémunérés à l'article. Ceux qui sont employés dans le cadre de CDD renouvelables indéfiniment ont tendance à être payés à l'article (36,6%, 15 organisations) ou sur base du temps consacré au travail (46,3%, 19 organisations). Les résultats sont à peu près les mêmes pour les travailleurs engagés en sous-traitance : 51,2% (21 réponses) disent être rémunérés à l'article et 41,5% (17 réponses) disent être rétribués sur base du temps consacré au travail. Les chiffres concernant le travail précaire et temporaire convergent avec ceux mentionnés.

#### Qui fixe le taux de rémunération ?

Dans la plus grande majorité des cas, l'employeur fixe le taux de rémunération des travailleurs atypiques. Sur les 41 réponses, 27 (65,9%) affirment que c'est l'employeur qui

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

fixe le taux. Aucune réponse ne prétend que celui-ci est déterminé par le journaliste. Ils est inquiétant d'observer que seuls 26,8% (11 réponses) des syndicats, qui ont répondu, font état d'un taux de rémunération fixé dans le cadre d'une négociation. Le graphique 4 illustre ces réponses.



Un élément qui ne nous a pas étonné est que la grande majorité des organisations (73,2%, 30 d'entre elles) affirment que la rémunération d'un journaliste atypique est moindre que celle d'un journaliste qui jouit d'un statut normal.

La responsabilité de la santé et sécurité professionnelle est souvent portée par les journalistes eux-mêmes (58,5%, 24 organisations).

### Les journalistes atypiques ont moins de droits et d'avantages

Les journalistes free-lance ou ayant une autre forme d'emploi atypique ne jouissent pas des mêmes avantages et droits que leurs collègues du secteur qui ont un statut normal. Par exemple, alors qu'une bonne part des réponses font état, pour les travailleurs ayant un statut normal, du droit au congé de maternité (87,8%), au congé de maladie (85,4%) et aux congés annuels (85,4%), pour les free-lance, les pourcentages sont respectivement 12,2%, 9,8% et 9,8%. Pour les autres travailleurs atypiques du secteur, les pourcentages sont 12,2%, 19,5% et 12,2%.

Il en va de même des autres avantages. La seule exception est le droit d'association. La plupart des organisations - 65,9% (27 organisations) - déclarent que les free-lance conservent ce droit. Il est intéressant de souligner qu'à partir de 2006, en Finlande, tous les free-lance auront droit à 4 jours de congé de maladie payés par an.

**Tableau 1: Droits des différentes catégories de travailleurs du secteur des médias (pourcentage de réponses)**

Pourcentage de réponses qui font état des droits des différentes catégories de	a) Free-lance	b) Autres travailleurs atypiques	c) Travailleurs des médias ayant un statut

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

travailleurs des médias à :			<i>normal</i>
1) Congé de maternité	12.2%	12.2%	87.8%
2) Indemnité de départ	7.3%	7.3%	61%
3) Congé maladie	9.8%	19.5%	85.4%
4) Congés/vacances annuels	9.8%	12.2%	85.4%
5) Pension de retraite/pension	7.3%	12.2%	73.2%
6) Heures supplémentaires	7.3%	14.6%	65.9%
7) Droit d'association	65.9%	39.0%	78.1%
8) Aucun de ces droits	17.1%	19.5%	2.4%

Quelles sont les attitudes à l'égard des relations de travail atypiques dans l'industrie des médias ?

L'enquête a invité les organisations participantes à évaluer la mesure dans laquelle elles sont en accord ou en désaccord avec une série d'affirmations. La grande majorité d'entre elles estiment que les relations de travail atypiques ont pour conséquence (les chiffres révèlent le pourcentage et le nombre de réponses qui convergent, voire convergent très étroitement avec l'hypothèse) :

- Une rémunération moindre (73,2%, 30);
- Un emploi moins sûr (85,4%, 35) ;
- Des droits inférieurs en matière de congé de maladie, de congés payés ou de taux de pénalité (80,5%, 33) ;
- Une moindre sécurité dans les pratiques de travail (73,2%, 30) ;
- Des pratiques de santé et sécurité professionnelle revues à la baisse (70,7%, 29) ;
- Moins de possibilités de formation (78,1%, 32) ;
- Un accès moins large aux assurances (68,3% ; 28) ;
- Une protection inférieure lorsque le travailleur est appelé à travailler dans des zones dangereuses (75,6%, 31).

Cependant, en ce qui concerne l'impact des relations de travail atypiques sur la liberté de la presse et l'indépendance rédactionnelle, les avis sont plus nuancés. 19,5% des réponses (8) estiment que les pratiques de travail atypiques élargissent la liberté de la presse alors que 63,4% (26 réponses) pensent le contraire.

De même, 19,5% (8 réponses) sont d'avis que l'emploi atypique renforce l'autonomie rédactionnelle alors que 51,2% (21 réponses) sont d'avis contraire. 29,3% (12 organisations) n'ont pas une opinion tranchée ou se sont abstenues de répondre.

A l'affirmation « Les relations de travail atypiques engendrent une plus grande autonomie journalistique », les réactions sont plus diversifiées. 26,8% (11 organisations) soutiennent l'affirmation, voire la soutiennent fermement ; 43,9% (18) la réfutent, voire la réfutent fermement ; 29,3% (12 organisations) n'ont pas d'avis tranché ou ne répondent pas à la question.

Il apparaît clairement que les organisations membres de la FIJ perçoivent un certain nombre de désavantages des relations d'emploi atypiques, notamment au regard des conditions de travail traditionnelles. Cependant, certaines identifient certains avantages professionnels à ce type de style de travail.

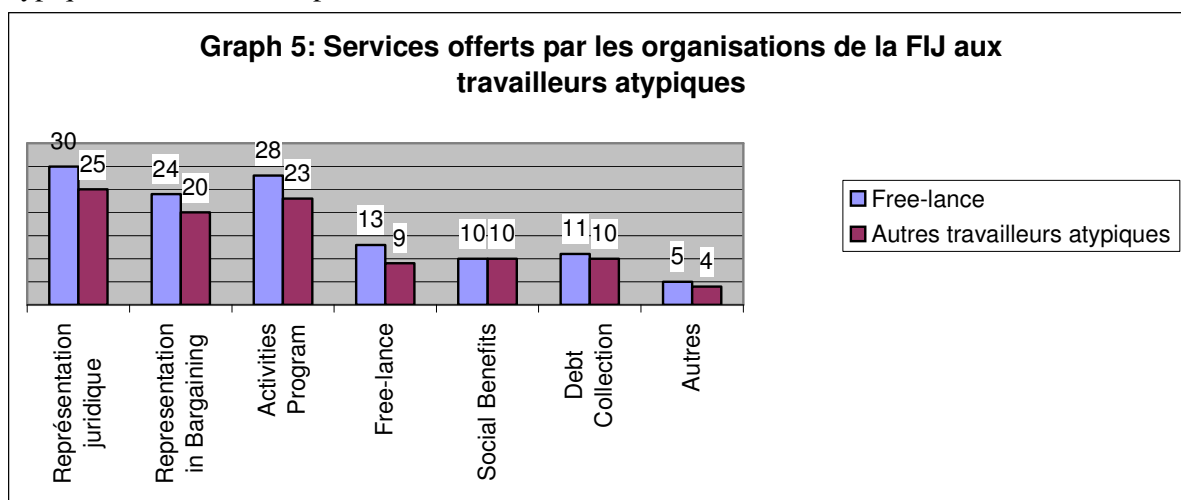
### **Les travailleurs atypiques et les organisations membres de la FIJ**

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

Une minorité importante des organisations membres de la FIJ n'acceptent pas l'affiliation de travailleurs atypiques. Six organisations refusent l'adhésion des free-lance, huit n'acceptent pas dans leurs rangs les CDD renouvelables, dix les travailleurs en sous-traitance, onze les travailleurs précaires et dix les travailleurs temporaires. Trois de ces organisations n'acceptent aucune forme de travailleurs atypiques (dont les free-lance) ; une organisation n'accepte l'adhésion de travailleurs atypiques que s'ils avaient un emploi à plein temps au moment de leur demande d'affiliation ; une autre organisation ne les accepte que s'ils sont dûment enregistrés auprès du ministère compétent ; et enfin, une organisation ne les accepte que si au moins 50% de leurs rémunérations sont de nature journalistique. Un certain nombre d'organisations syndicales (neuf) rejette certaines catégories de travailleurs atypiques mais pas les free-lance : par exemple, les contrats à court terme, les sous-traitants, les travailleurs temporaires ou précaires. Deux organisations rejettent les free-lance mais acceptent d'autres formes de travailleurs journalistiques atypiques. Seule une organisation refuse d'affilier les free-lance.

### Services offerts par les organisations de la FIJ aux travailleurs atypiques

Le graphique 5 illustre les services que les organisations syndicales offrent aux travailleurs atypiques et free-lance respectivement.



12 organisations n'offrent aucun service aux travailleurs atypiques ou ne répondent pas à la question. Les raisons avancées sont le manque de ressources syndicales, le nombre peu élevé de journalistes indépendants et la nécessité de donner la priorité aux travailleurs des lieux de travail organisés.

Le panorama n'est pourtant pas tout à fait terne. Sur les 41 organisations qui ont répondu, 46,3% (19) ont organisé une campagne destinée aux free-lance et aux autres travailleurs atypiques. La plupart des campagnes sont de nature généraliste et durent depuis quelques années. Une des campagnes les plus répandues est une campagne de sensibilisation des free-lance et d'affiliation au syndicat. Au **Danemark**, en **République dominicaine**, en **Finlande**, en **Autriche** et en **Allemagne** (DJV), il y a eu des campagnes générales dont la finalité était d'organiser les free-lance, d'amorcer les négociations collectives, de sensibiliser à l'importance de la négociation collective, etc. par des réunions, Internet et des bulletins d'information. En **Allemagne**, le DJU a créé un service de consultation

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

(*mediafon*) pour les journalistes free-lance de tous les secteurs des médias. Au **Danemark**, une campagne très complète a duré plus de 10 ans.

En **Suède**, une campagne contre l'insécurité de l'emploi qu'engendrent les contrats à durée déterminée a suscité un débat public et l'amélioration des conventions collectives, notamment dans les médias de service public. Les free-lance n'ont cessé de mener campagne pour augmenter les cotisations et renforcer les relations avec les journalistes employés.

Au **Brésil**, le syndicat s'est engagé activement dans la promotion d'un statut de travail normal et a recommandé des taux de rémunération aux journalistes free-lance.

En **Grèce**, L'ESIAMTH a soumis une pétition à l'UE dénonçant les contrats à court terme renouvelables indéfiniment dans le cadre desquels des centaines de journalistes sont employés par la chaîne de service public ET3 (ils se voient refuser des avantages auxquels ils ont droit aux termes de ces contrats).

Au **RU**, le NUJ - National Union of Journalists - a créé une Alliance de défense des droits des créateurs - Creators' Rights Alliance - pour faire campagne pour la défense des droits d'auteur. Il a organisé des séminaires, des conférences et des actions de lobby, et auprès de la BBC, cette campagne a connu un certain succès.

En **Australie**, le syndicat organise une convention annuelle de trois jours, qui est l'occasion pour les journalistes de se réunir pour discuter des questions importantes pour les journalistes free-lance.

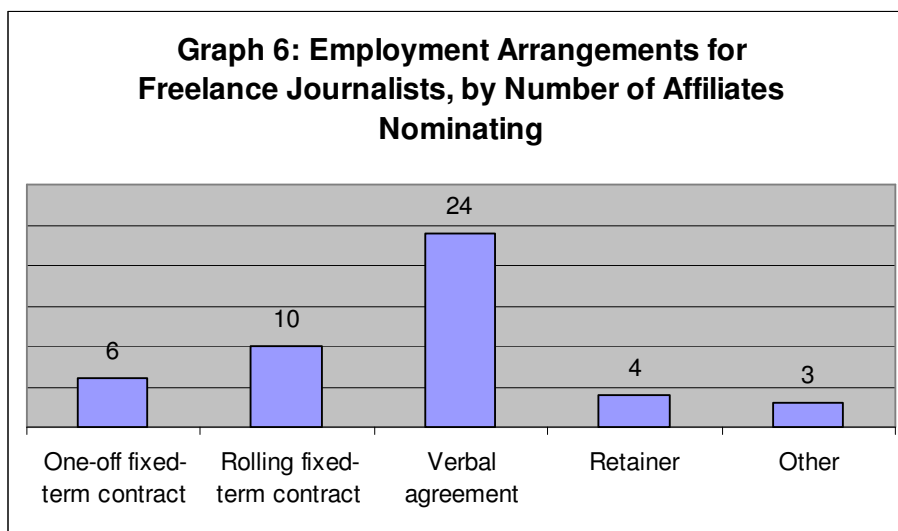
L'Association des journalistes **iraniens** a introduit une assurance pour les free-lance, et leur offre dorénavant les mêmes services qu'aux journalistes ayant un contrat d'emploi normal.

### Y a-t-il une dimension de genre dans le travail atypique ?

Près de la moitié des organisations qui ont répondu (20) ne croit pas qu'il y ait une dimension genre dans ce travail. Celles qui estiment que le travail atypique du secteur des médias présente une telle dimension pensent que ces relations d'emploi atypiques touchent un plus grand nombre de femmes (constatation faite en **Autriche, Australie, Danemark, Finlande, Suède et Etats-Unis**). Le syndicat **italien** a répondu que les conditions imposées aux travailleuses atypiques sont plus difficiles et plus précaires. Au **Mexique**, les conditions salariales et autres sont, en général, plus défavorables pour les femmes travailleuses atypiques, et elles n'occupent pas de postes de direction dans les médias.

### Le comment, qui et combien des free-lance ?

Le graphique 6 révèle que les dispositions d'emploi des free-lance sont le plus souvent convenues oralement. Leur emboîtent le pas les CDD renouvelables indéfiniment et les CDD ponctuels. Compte tenu qu'un grand nombre de free-lance disent ne travailler que pour un employeur (34,2%, 14 réponses) ou 2 - 4 employeurs (41,5%, 17 réponses), il est très préoccupant de constater que près de 60% des organisations membres de la FIJ - qui ont répondu à l'enquête - déclarent que les accords oraux sont la forme de contrat d'emploi la plus courante.



Dans le prolongement de ces constatations, 70,7% (29 réponses) informent que le taux payé aux free-lance dans leur pays est déterminé par les employeurs. Quelque 22% (9 réponses) précisent avoir recommandé des taux de rémunération du travail free-lance. Le taux de rémunération recommandé pour les journalistes free-lance est très variable. Le tableau 2 illustre certaines de ces variations.

Pays	Taux
Australie	474 euro par jour, 0,48 euro par mot
Belgique	0,90 euro par ligne de 60 caractères
Cameroun	20 euro par page (25 lignes par page)
Croatie	10-15 euro par page avec double espace
Danemark	116 euro l'heure
Finlande	47 euro l'heure de travail
Allemagne	310 euro par jour

### Recommandations

Les syndicats de journalistes doivent reconnaître que les modes d'emploi des journalistes et autres travailleurs du secteur des médias se diversifient de plus en plus. En effet, de nombreux journalistes ne sont pas engagés en tant que salariés au sens du droit national.

Cela veut dire que la liberté d'association des journalistes doit refléter cette diversification. Les partenaires sociaux - syndicats de journalistes, employeurs et gouvernements -, plus singulièrement, doivent articuler le dialogue social sur cette pluralité, notamment sur la liberté d'association à accorder aux journalistes free-lance et autres travailleurs atypiques.

Les lois relatives à la négociation collective doivent faciliter la négociation pour tous les types de travailleurs atypiques.

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

En tant que Fédération syndicale internationale concernée, la FIJ doit coopérer avec ses organisations affiliées, leur donner les éléments d'identification des changements dans l'emploi et développer la liberté d'association et de négociation collective pour les travailleurs dont les relations de travail sont atypiques.

Les organisations de journalistes ont à identifier des stratégies alternatives qui donnent plus de pouvoir aux journalistes free-lance et autres journalistes dont les relations de travail sont atypiques. Ces stratégies doivent prendre en considération les dimensions de genre dans ces relations en pleine mutation.

Les organisations de journalistes ont aussi à assurer le suivi de l'impact de ces modes de travail en mutation sur la qualité du journalisme et la liberté de la presse.

Ce rapport a identifié les grandes tendances mondiales. Pour préciser ces tendances et informer des modalités de réponse des partenaires sociaux à ces tendances, nous devrions mener à bien des études de cas de pays dans différentes régions.

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

### DEFINITIONS

**Emploi ambigu** - Lorsqu'il existe un doute quant à l'existence d'une véritable relation d'emploi, et/ou quant à la difficulté de déterminer qui est l'employeur.

**Relations de travail atypiques** - Terminologie utilisée couramment pour décrire les types d'emploi qui ne sont pas permanents et/ou à temps plein. Elle comprend mais la liste n'est pas limitative :

- Le travail free-lance
- Le travail d'indépendant
- Les contrats à court terme renouvelables indéfiniment
- Le travail de sous-traitance
- Le travail précaire
- Le travail temporaire.

**Relation d'emploi précaire** – L'emploi est alors habituellement de courte durée et/ou pour une fin limitée et temporaire. Cependant, de nombreux travailleurs employés dans le cadre d'une relation d'emploi précaire peuvent également travailler pour le même employeur depuis longtemps.

**Emploi déguisé** - Qualifie le traitement par l'employeur d'une personne salariée comme si elle ne l'était pas, pour en occulter le véritable statut légal.

**Salarié** - Toute personne partie à un certain type de relation de travail légale (que le contrat soit tacite ou explicite, par écrit ou oral), qui est normalement qualifiée de relation d'emploi.

**Employeur** - Toute personne physique ou morale (personne, entreprise, organisation publique, gouvernement) pour qui un salarié réalise un travail ou fournit des services dans le cadre d'une relation d'emploi.

**Relation d'emploi** – Relation dans le cadre de laquelle un salarié réalise un travail pour un employeur en échange d'une rémunération. Il existe un lien entre le salarié et l'employeur sous forme de contrat écrit officiel ou d'accord tacite sur l'existence de cette relation.

**Statut normal** – Le salarié est engagé par un employeur à temps complet et pour une durée indéterminée. Le statut est prévu dans le cadre d'un contrat écrit officiel ou d'un accord tacite. En général, la relation d'emploi ne peut être rompue par l'employeur que s'il y a eu mauvaise conduite grave ou volontaire du salarié ou si le contrat prévoit qu'un terme puisse y être mis.

**Free-lance** – Une sous-catégorie du travail atypique : un free-lance est un travailleur indépendant qui vend ses services et/ou son travail à un éventail d'employeurs sans avoir d'engagement à long terme avec aucun d'entre eux.

**Indépendant** – Un travailleur indépendant travaille pour lui ou elle-même et n'est donc pas employé par une autre personne. Un travailleur indépendant gère d'ordinaire une entreprise qui vend son travail ou ses services à d'autres.

**Contrat à court terme renouvelable indéfiniment** – Se dit d'un contrat qui est renouvelé fréquemment selon le bon vouloir de l'employeur.

**Emploi triangulaire** – Le travail ou les services du travailleur sont fournis à un tiers. La conséquence en est l'absence de protection de l'emploi au détriment du salarié. Habituellement, la relation est comme suit: *A* fournit son travail et ses services à *B*, et *B* vend ensuite ce travail ou service à *C*. Une relation de travail existe clairement entre les parties impliquées, mais l'identification de l'employeur n'est pas claire, pas plus que les droits du travailleur et qui en a la responsabilité.

**Travailleur** – Terme large qui s'applique à toute personne rémunérée, indépendamment du type de relation d'emploi, permanente ou atypique.

## RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE DANS L'INDUSTRIE DES MEDIAS

### Annexe: Liste des pays et organisations qui ont répondu à l'enquête

Pays	Organisation
Argentine	Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (FATPREN)
Australie	Media, Entertainment and Arts Alliance
Autriche	Gewerkschaft Druck, Journalismus, Papier
Azerbaïdjan	Journalists' Trade Union
Belgique	AVBB/AGJB
Brésil	Federação Nacional Dos Jornalistas
Cameroun	Syndicat National des Journalistes du Cameroun (SJNC)
Croatie	Trade Union of Croatian Journalists
Danemark	Dansk Journalistforbund
République Dominicaine	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa
Finlande	The Union of Journalists in Finland (UJF)
Allemagne	Deutscher Journalisten Verband
Allemagne	Deutsche Journalistinnen und Journalisten Union (DJU) in ver.di
Ghana	Ghana Journalists Association
Grèce	Journalists' Union of Macedonia and Thrace Daily Newspapers (ESIEMTH)
Hong Kong	Hong Kong Journalists Association
Inde	All India Newspaper Employees Federation
Iran	Association of Iranian Journalists
Japon	Japan Broadcasting Labour Union
Italie	Federazione Nazionale della Stampa Italiana
Maurice	Mauritius Union of Journalists
Malaisie	National Union of Journalists Malaysia
Mexique	Sindicato Nacional de Redactores de la Prensa y Trabajadores Similares y Conexas
Nouvelle Zélande	NZ Amalgamated Engineering, Printing and Manufacturing Union
Nicaragua	Sindicato Nicaragüense de Prensa (SNP)
Palestine	Palestinian Journalists Syndicate
Pakistan	Pakistan Federal Union of Journalists
Pérou	Asociación Nacional de Periodistas del Perú
Philippines	National Union of Journalists of the Philippines
Serbie	Journalists' Association of Serbia
Sri Lanka	The Federation of Media Employees Trade Unions
Sri Lanka	Free Media Movement
Suède	Svenska Journalistförbundet
Taiwan	Association of Taiwan Journalists
Tanzanie	Tanzania Union of Journalists (TUJ)
Tunisie	Syndicat des Journalistes Tunisiens (SJT)
Royaume Uni	National Union of Journalists
USA	The Newspaper Guild-CWA
USA	American Federation of Television and Radio Artists
Vénézuëla	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Prensa (SNTP)
Yémen	Yemeni Journalists Syndicate