

Le CRIDS fonde l'European Copyright Society

Les lois relatives au droit d'auteur en Europe sont-elles toujours pertinentes, parfois trop strictes, ou pour le moins inadaptées? C'est ce débat que proposent cinq chercheurs européens, dont Séverine Dusollier, directrice du CRIDS et professeur à la Faculté de droit de Namur, en créant l'European Copyright Society, une association destinée à faire entendre la libre voix des universitaires dans ce domaine politisé.

L'European Copyright Society a été initiée par Lionel Bently de l'Université de Cambridge, Christophe Geiger de l'Université de Strasbourg, Bernt Hugenholtz de l'Université d'Amsterdam, Reto M. Hilty de l'Institut Max Planck de propriété intellectuelle et de droit de la concurrence (Munich) et Séverine Dusollier, directrice du Centre de Recherche Droit, Information et Société (CRIDS).

Le droit d'auteur en Europe?

L'association a été lancée lors d'un colloque proposé par le CRIDS en janvier au Parlement européen. La rencontre avait également pour objectif de réunir les experts européens du droit d'auteur sur Internet, afin d'évaluer la première directive européenne en la matière, adoptée il y a 10 ans.

En effet, si Internet n'a pas de frontière, le droit d'auteur est

national. Pour répondre à cette difficulté, l'Europe avait voté, en 2001, une directive qui permettait à la fois d'adapter le droit d'auteur à l'évolution d'Internet et d'harmoniser les pratiques au niveau européen. Cependant, les technologies évoluent très vite et les comportements des internautes (qu'ils soient auteurs, exploitants ou consommateurs d'œuvres) également: de nouveaux modes d'exploitation des œuvres apparaissent, les utilisateurs créent et postent du contenu sur Internet, les besoins d'éducation et de libre accès au savoir posent question pour la gestion des ressources des bibliothèques notamment, etc.

« Pour toutes ces spécificités, chaque pays a adopté sa propre législation. Dès lors, les cas conflictuels se multiplient » explique Séverine Dusollier. « Par exemple, une œuvre utilisée dans le cadre d'un cours en ligne réalisé



Plus de 150 personnes ont participé à la réflexion proposée par le CRIDS au Parlement européen, un beau succès pour soutenir le lancement de l'European Copyright Society.

en Italie peut-elle être proposée à un étudiant belge? Ou encore, une bibliothèque belge qui numérise une œuvre peut-elle la rendre accessible aux internautes espagnols? Il était donc opportun de revenir sur cette directive afin de

voir comment il est possible de l'améliorer ».

L'Europe a apprécié la rencontre et se réjouit de la création de l'European Copyright Society qui permettra de mettre à profit

les recherches scientifiques en les impliquant directement dans les réflexions décisionnelles et politiques.

E.D.

SCIENCES SOCIALES

L'âge, enjeu de taille pour les entreprises

En pleine réforme des pensions, la place des différentes catégories d'âges dans le monde du travail devient un défi pour la société. Commandée en janvier 2011 par le SPF Emploi aux universités de Namur, Liège et Gand, l'étude « La gestion des âges en entreprise » vient de livrer ses conclusions.

Quelle sera la place, demain, des travailleurs de plus de 55 ans dans le monde du travail? Comment faire tomber des préjugés comme « un jeune travaille plus vite qu'un vieux »? Comment éviter de confondre gestion des âges et pré-pension? Autant de questions au cœur de l'actualité.

L'Union Européenne avait fixé comme objectif d'atteindre le chiffre de 50 % des plus de 55 ans en emploi pour 2010. En Belgique, en 2011, on comptait 37 % de travailleurs de plus de 55 ans toujours en activité. Il faut donc encore s'améliorer. En Suède, grâce à des politiques publiques positives en matière d'emploi, ils sont 70 % de plus de 55 ans à faire encore partie de la population active.

À l'Université namuroise, c'est Fabian Lurkin qui a mené l'enquête sous la direction de Nathalie

Burnay. Il explique: « Le but de l'enquête était de clarifier le concept de « gestion des âges », de dresser l'inventaire des bonnes pratiques en ressources humaines en matière de gestion des âges dans notre pays et d'analyser leur mise en œuvre ».

L'enquête a été menée sur base d'entretiens réalisés auprès de 45 entreprises (petites, moyennes ou grandes) des trois régions de Belgique.

Peu de recul

Un premier constat s'impose: en Belgique, la gestion des âges en entreprise en est encore à ses balbutiements. Elle consiste en la seule gestion des seniors et, souvent, en une solution radicale: la pré-pension.

« Pourtant, il y a une prise de conscience, même si elle est récente

Il faut veiller à mettre en avant la reconnaissance de l'apport professionnel de ceux que l'on appelle les seniors

et souvent liée aux problématiques propres à l'entreprise » note Fabian Lurkin. « Par exemple, beaucoup d'entreprises se retrouvent confrontées au départ de travailleurs expérimentés et à la difficulté de les remplacer. Il y a aussi la question du transfert des connaissances ».

L'étude interuniversitaire fait également d'autres constats. Tout d'abord, les entreprises qui ont développé une gestion des âges l'ont souvent fait dans le cadre réglementaire existant, par exemple par le biais de crédits-temps, mais sans apporter de solution novatrice. Ensuite, quand des solutions

nouvelles ont été mises en place (par exemple, le mentorat inversé, où le partage des connaissances se fait dans les deux sens, ce qui favorise la cohabitation intergénérationnelle), elles sont trop récentes (moins de cinq ans) pour qu'il y ait déjà des résultats mesurables.

Des pistes et un guide

« Nous avons donc dégagé quelques pistes pour les entreprises » annonce Fabian Lurkin. « Elles insistent sur la nécessité de sensibiliser les travailleurs et de lutter contre les discriminations, d'investir dans la formation, de mieux

envisager les carrières (et notamment l'aménagement du temps de travail), de gérer les savoirs et compétences et d'améliorer les conditions de travail. Enfin, il faut également veiller à mettre en avant la reconnaissance de l'apport professionnel de ceux que l'on appelle les seniors. »

Un guide de sensibilisation à la gestion des âges en entreprise a également été rédigé. Il permet aux responsables des ressources humaines de mieux comprendre la gestion des âges et les enjeux qui lui sont liés, ainsi que les nécessaires synergies avec des acteurs comme le médecin du travail, des conseillers en prévention, les syndicats, les managers et, bien sûr, les travailleurs.

Pascale Crommen

Le guide sera consultable prochainement sur www.emploi.belgique.be