



CHRISTOPHE BORTELS

Jean-Yves Hayez

Psychiatre infanto-juvénile, professeur ^{ém.} à la Faculté de médecine de l'UCLouvain

■ La prohibition de la fessée via un texte de loi me semble tout à fait inefficace. Beaucoup de parents l'ignoreront ou remplaceront la fessée par des paroles ou des punitions au moins aussi désastreuses.

cher à se comprendre, d'aider le jeune à mieux vivre s'il en a besoin, voire parfois de chercher et d'appliquer une sanction plus significative et plus constructive, si l'acte est vraiment antisocial.

Indulgence quand les nerfs craquent

Je pense de nouveau à des parents aimants, habituellement bons éducateurs en général, qui passent comme nous tous par des jours "sans" où ils ont les nerfs à vif. Par exemple, la bouillante Fabienne Lepic dans la série télévisée française *Fais pas ci, fais pas ça*, pourtant un modèle de *politically correct* bobo branché!

Si l'enfant ou l'ado vient chatouiller les moustaches du tigre quand celui-ci est de mauvaise humeur, un coup de patte peut se perdre impulsivement, vrai coup de patte certes, mais griffes toujours bien rentrées, sans que ce soit vraiment mérité...

Au sens de notre définition, il s'agit bien d'un acte, presque un réflexe de violence. Donc c'est regrettable, mais bon... faut-il pour autant que le parent se sente un citoyen hors la loi?

Il peut – il doit! – reparler avec "sa victime" de ce qui s'est passé, présenter ses excuses pour son moment d'excès, et chercher éventuellement comment mieux vivre ensemble à l'avenir. Mais l'enfant ou l'ado, lui, gagne à apprendre à mieux repérer la mauvaise humeur du tigre et à se montrer plus prudent...

Les témoignages informels d'adultes (microtrottoirs, sites internet, etc.) fourmillent d'anecdotes liées à ces deux dernières catégories de situation, où les adultes d'aujourd'hui ont l'air d'avoir pris avec philosophie ce qui leur est arrivé enfants et ajou-

tent même – parfois à tort – "Au fond, je l'avais bien mérité."

Non à l'inscription dans le Code civil

En tant que professionnel de l'enfance, j'estime partiellement fallacieux l'argumentaire des tenants de l'inscription dans le Code civil de la prohibition de la fessée. Ils généralisent abusivement la qualification "violence" des châtiments corporels et en outre ils se focalisent strictement sur ceux-ci, en oubliant les humiliations verbales, les chantages affectifs, les menaces effrayantes, les punitions cruelles... C'est toute la pédagogie qui gagnerait à être plus positive!

Enfin, toutes les violences faites à l'enfant n'entraînent pas ipso facto des traumatismes profonds et durables ou une compulsion à reproduire ce qu'il a vécu: ce sont là des slogans plus que des vérités scientifiques! L'enfant devient vite capable de faire la part des choses entre ce qui est vraiment cruel et ce qui est quasi accidentel, et il est aussi capable de liberté et d'évolution!

En tant que citoyen, je redoute la prise de pouvoir d'une partie de la population sur l'autre: contre les parents lambda, ceux qui jouissent de bonnes conditions pour élever paisiblement leurs enfants, ceux qui ont lu et ont de la culture pédagogique, ceux qui ont l'oreille des médias et des députés...

Je n'aime pas que l'État se mêle trop de nos vies privées. Il doit nous laisser à nos choix et à nos responsabilités, enrichis autant que faire se peut par le dialogue social. Je ne veux pas finir, comme en Chine, avec un permis à points dans la poche, stipulant jusqu'à quel degré je suis un citoyen *politically correct*.

OPINION

Accord social: le sens des réalités

■ La fin de carrière est un sujet chaud. L'accord du groupe des Dix tient compte du terrain, répond aux besoins des employés et fait un pas vers un taux d'emploi plus élevé.



FEB



FEB

Monica De Jonghe et David Ducheyne

Respectivement directrice générale de la Feb (Fédération des entreprises de Belgique) et président de HRPro.be (Association des professionnels en RH en Belgique)

Il n'est pas exagéré de dire que l'accord social conclu par le groupe des Dix la semaine dernière a échauffé les esprits. Bien que cet accord couvre bien plus que la problématique de la fin d'une carrière, ce sujet semble particulièrement avoir suscité l'émoi. La communauté HR active sur le terrain nous a envoyé de nombreuses réactions à ce sujet.

Nous savons depuis longtemps que l'âge réel de la pension doit augmenter. Bien que l'âge légal de la pension ait été porté à 67 ans, l'âge de départ effectif est beaucoup plus bas. Mais ce chiffre est en hausse, tout comme le taux d'activité des plus de 50 ans. La retraite anticipée est également plus difficile qu'auparavant, puisque l'âge du "régime de chômage avec complément d'entreprise" (RCC), l'ancienne prépension, a été porté à 60 ans. L'accord ne change rien à ces dispositions. Il confirme la limite d'âge pour le RCC et permet à deux catégories particulières de collaborateurs de travailler quatre jours par semaine ou à mi-temps à partir de 55 ans, ce qu'on appelle les emplois de fin de carrière. Ce n'est ni plus ni moins que cela.

Nous ne pouvons pas augmenter le taux d'activité si nous ne sommes pas attentifs aux problématiques individuelles que cachent les chiffres collectifs. Nous ne pouvons donc pas fermer les yeux sur la problématique des carrières longues et des métiers pénibles. Nous constatons en effet que, pour de nombreuses personnes, il n'est pas facile de terminer leur carrière en bonne santé à l'âge prévu. C'est à cela que l'accord entend remédier.

Les emplois de fin de carrière ont été présentés par le passé comme un moyen d'allonger la carrière professionnelle. Certaines organisations proposent à leurs collaborateurs de réduire leurs prestations ou d'accéder à une fonction alternative; le but est d'écarter ces personnes des métiers pénibles et d'utiliser leurs compétences d'une autre manière: comme coach, contrôleur de qualité, employé administratif, etc. Toutefois, ces

fonctions ne sont pas si nombreuses et il faut donc trouver des solutions au cas par cas.

La mise en place d'un emploi de fin de carrière à 55 ans pour les personnes qui exercent un métier pénible ou qui ont une longue carrière vise à les maintenir plus longtemps sur le marché du travail, en leur offrant la possibilité de travailler à temps partiel. Cela a effectivement un coût, mais il est sensiblement moins élevé que celui d'une incapacité de travail, d'un chômage ou d'un RCC. D'ailleurs, si les emplois de fin de carrière à mi-temps n'ont que peu de succès, c'est parce que l'Onem ne subventionne qu'une petite partie de l'inactivité. Dans le régime de quatre jours, la perte salariale est proportionnellement beaucoup plus faible, voire nulle pour les personnes ayant un bas salaire. Plutôt que de considérer l'accord comme une "spoliation des générations futures", on peut aussi le voir comme un petit pas en avant. En effet, en plus de maintenir l'âge du RCC à 60 ans, il donne aux employeurs une possibilité supplémentaire de garder les personnes qui répondent aux critères et de leur offrir une solution.

La concertation sociale consiste à faire des concessions et à chercher ensemble des solutions applicables qui apportent une réponse aux problèmes sociétaux qui se manifestent sur le lieu de travail. Cet accord n'est qu'une première étape. Il importe à présent de poursuivre le travail dans la perspective de la conférence sur l'emploi. Ceux qui ont une certaine expérience de la concertation sociale savent qu'il faut s'écouter mutuellement pour pouvoir rapprocher les points de vue. Cela implique souvent de faire des compromis qui ne visent pas à gagner un quelconque prix de beauté, mais à aller de l'avant et à maintenir la paix sociale. Les personnes qui sont en dehors du jeu et qui s'insurgent sur la base de leur seul point de vue feraient mieux de venir voir de plus près la réalité du lieu de travail et de la concertation sociale.