

1

Voici la troisième lettre d'information de notre centre d'études : elle reprend les initiatives que nous avons menées depuis la fin des vacances de printemps jusqu'au 30 juin 2015.

Nous préparons d'ores et déjà la saison 2015-2016 avec des projets de conférences et de réseautage axés résolument sur le concept du « libéralisme social », qui fera l'objet du grand congrès doctrinal des FDF du 13 décembre 2015, dont le CEG sera la cheville ouvrière.

Le 30 septembre 2015, à 19h, notez déjà dans votre agenda notre conférence de rentrée autour des enjeux du Traité transatlantique (TTIP), laquelle se tiendra au Parlement bruxellois.

Pour toute info : chverbist@cejg.be

30
SEPT.
19h

Nos initiatives récentes

- ➔ **25 avril 2015** : Colloque « Laïcité de l'Etat & citoyenneté partagée » à l'ICHEC _____ **P. 2**
- ➔ **5 mai 2015** : Conférence « Discriminations à l'embauche » avec Jean-Claude Daoust, administrateur-délégué de Daoust SA, au Parlement bruxellois _____ **P.6**
- ➔ **19 juin 2015** : Réseautage mené par le CEG sur le thème du statut des infirmières _____ **P. 11**
- ➔ **24 juin 2015** : Conférence « Economie circulaire » avec Bertrand Merckx, à l'Espace Mundo à Namur _____ **P. 14**

25 avril 2015

Colloque "Laïcité de l'Etat & citoyenneté partagée"

Introduction, par Charles-Etienne Lagasse, président du CEG

Le libéralisme pluraliste est confronté à un paradoxe : tout être humain a des droits liés à sa personne, impliquant le droit à la différence (liberté de pensée, de conviction, d'expression...), mais en tant que fondement d'une société politique, il doit pouvoir organiser le vivre ensemble et faire face aux conflits potentiels entre différentes conceptions de la vie.

Une première réponse a été la **neutralité de l'Etat** (l'indifférence de l'Etat) qui est inscrite dans la Constitution belge de 1831. On en trouve les fondements dès Montaigne, John Locke et Montesquieu. Ils ne demandent pas à l'Etat de se prononcer sur le fond de la vérité ; ils laissent cette question hors du champ de la législation et de la politique. Jusqu'à la fin du XX^{ème} siècle, on a pu vivre, malgré quelques fortes tensions, avec une société plus homogène, en tout cas organisée autour de deux pôles stables : l'église et le monde laïc.

2



Depuis quelques décennies, **la simple indifférence de l'Etat ne suffit plus à éviter des dérives**. En effet, dans la suite du mouvement de sécularisation qui a accompagné la modernité, on doit constater un peu partout dans le monde - et donc aussi dans notre société - un retour de l'emprise des religions, comme l'avait prédit André Malraux.

Par emprise, nous voulons signifier la **référence prioritaire pour certains citoyens par rapport aux normes civiles** : cela concerne autant les fondamentalistes chrétiens que musulmans ou même hindous. Nos sociétés européennes sont concernées du fait de leur multiculturalisme croissant.

3

Les questions sont de savoir si l'Etat (les pouvoirs publics) ne doit pas aller un pas plus loin et jouer un rôle plus actif pour garantir la cohabitation en garantissant le respect de valeurs fondamentales.

Jusqu'où admettre le droit à la différence, principe fondateur de l'Etat démocratique (libéral) avec d'autres principes fondateurs du même Etat démocratique (égalité hommes-femmes ; libertés des autres citoyens ; égalité...)?

Comment penser simultanément égalité et différence ?

On arrive donc à imaginer une forme de hiérarchisation entre :

- d'une part, un socle de valeurs que toutes les options religieuses et convictionnelles s'accordent à respecter ;
- et, d'autre part, la variété de ces options elles-mêmes.

L'Etat laïc est celui qui se sent autorisé à faire respecter le socle de manière active s'il le faut. Ceci revient donc à déterminer **quelles sont ces valeurs qui constituent le socle prioritaire**.

A cet égard, plusieurs réponses ont été données :

- positiviste ;
- cléricale ;
- la 3^{ème} proposée jusqu'à présent est la référence à la notion de **raisonnable dans l'état actuel de notre société**. Cf. John Rawls : « *Le pluralisme est le résultat normal de l'exercice de la raison humaine dans le cadre des institutions libres dans un régime constitutionnel.* » Les principes défendables aujourd'hui devant un auditoire mondial sont consignés, pour l'essentiel, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans les conventions internationales sous l'égide de l'ONU.

L'objectif de notre colloque du 25 avril dernier était de décliner les questions suivantes : comment entendons-nous, dans trois secteurs identifiés comme essentiels - les cultes, l'enseignement et les services publics -, défendre ces valeurs fondamentales du vivre ensemble ? Comment proposons-nous de garantir la cohabitation pacifique des différences dans le respect des principes fondamentaux de l'Etat de droit ?

A cette fin, nous avons invité un panel de quinze acteurs issus du monde universitaire, associatif et des différents cultes pour illustrer notre propos autour de trois ateliers : « Organisations convictionnelles », « Enseignement » et « Services publics ». Devant un public fourni et fort attentif, ils ont élargi la réflexion sur un sujet qui reste éminemment sensible et complexe, plus particulièrement dans le domaine juridique.

L'introduction fut l'œuvre de **Caroline SAGESSER**, chercheuse au **Centre interdisciplinaire d'études des religions et de la laïcité (CIERL)** de l'**Université libre de Bruxelles**. Comme celle-ci le précisa lors de son brillant exposé introductif, « *nous sommes à un moment particulier où il s'agit de transcender les différences au bénéfice d'un vivre ensemble, voire un construire ensemble* ».

Vint ensuite l'atelier « Organisations convictionnelles » avec la question suivante mise en débat : « *Comment les représentants des cultes et des organisations convictionnelles appréhendent-ils, dans l'exercice de ceux-ci, l'espace de valeurs communes qui est celui de la citoyenneté partagée ?* ». Avec pour intervenants : **Jean DE BRUEKER**, secrétaire général du **CAL** (Centre d'Action Laïque), **Abdelaziz EL OUAHABI**, secrétaire du culte à l'**Exécutif des Musulmans de Belgique**, **Thomas GERGELY**, directeur de l'**Institut Martin Buber** (Institut universitaire d'études du judaïsme), **Gianni INGLESE**, professeur de religion protestante, et **Tommy SCHOLTES**, attaché de presse de la **Conférence Episcopale de Belgique**.

La pause de midi terminée, ce fut l'occasion de réunir l'atelier « Enseignement » avec en débat : « *Comment les pouvoirs organisateurs envisagent-ils l'enseignement et la diffusion des valeurs démocratiques qui fondent l'espace de citoyenneté ?* », avec les intervenants suivants : **Salah ECHALLAOUI**, inspecteur des cours de religion islamique, **Roberto GALLUCCIO**, administrateur délégué du **CPEONS** (Conseil des Pouvoirs organisateurs de l'Enseignement Officiel Subventionné), **Philippe MARKIEWICZ**, président du **Consistoire central israélite de Belgique**, **Etienne MICHEL**, directeur général du **Segec** (Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique), et **Benoît VAN der MEERSCHEN**, secrétaire général adjoint du **CAL**.

L'atelier « Services Publics » avec en débat « *Comment concilier cohabitation des différences et neutralité des services publics ?* » fut l'occasion d'écouter les oratrices et les orateurs suivants : **Louis-Léon CHRISTIANS**, professeur de droit international des religions à l'UCL (Université catholique de Louvain), **Anne FIVE**, directrice juridique du CAL, **Marie-Françoise RIGAUX**, professeure de droit constitutionnel aux FUSL (Facultés universitaires Saint-Louis), et **Véronique van DER PLANCKE**, vice-présidente de la **Ligue des droits de l'homme**.

Vinrent enfin les conclusions générales, par **Christophe VERBIST**, directeur du **Centre d'études Jacques Georgin**, qui remplaça **Olivier MAINGAIN**, retenu par d'autres obligations. Il mit l'accent sur le fait qu'au fil de cette journée, des concepts opposés sont apparus pouvant se concilier, même si les divergences pouvaient encore exister:

- respect des valeurs morales/normes démocratiques;
- neutralité/pluralisme;
- neutralité/laïcité;
- identité religieuse/citoyenneté;
- espace privé/espace public;
- accommodements raisonnables/égalité de traitement;
- application à la fonction publique *sensu stricto*/application à des institutions accomplissant une mission de service public;
- liberté religieuse/exigence légale de sécurité et de santé; ...

Aux politiques de permettre la mise en œuvre de ces concepts dans le champ politique, car c'est leur responsabilité.

Christophe Verbist donna le **mot de la fin au professeur Thomas Gergely**, intervenant du premier atelier, qui résume toute l'ambition de ce vaste champ de la laïcité de l'Etat et de la citoyenneté partagée par ces mots : « *Soyons des intégrateurs intelligents* ».

Les actes de ce colloque feront l'objet d'un *Focus* du CEG qui paraîtra à la rentrée de septembre.

5 mai 2015

Conférence " Discriminations à l'embauche"

avec Jean-Claude Daoust, administrateur-délégué de Daoust SA

6



Jean-Claude Daoust, acteur socio-économique de premier plan dans le paysage bruxellois mais pas seulement, est parti du postulat selon lequel **la diversité fait partie intégrante de notre société** et a identifié 5 groupes-cibles victimes potentielles de discriminations : les personnes d'origine non belge, les personnes de plus de 45 ans, les personnes moins valides, les femmes et les préférences d'origine sexuelle.

La dimension linguistique comme critère de discrimination sera abordée lors du débat en fin de conférence avec les participants venus nombreux.

L'orateur a structuré son exposé en 3 parties :

- 1) la partie chiffrée qui illustre la difficulté qu'ont certains groupes-cibles à accéder à l'emploi, en se basant sur les chiffres bruxellois d'Actiris qui ne représentent que 15% de l'accès à l'emploi mais qui, néanmoins, sont un bon baromètre pour analyser le marché de l'emploi à Bruxelles dans sa diversité ;
- 2) les mesures prises pour lutter contre ces pratiques discriminatoires ;
- 3) les facteurs de réussite d'une politique de diversité.

1. Le marché bruxellois de l'emploi

- 700.000 emplois à Bruxelles, dont 92% dans le secteur des services (salariés et fonctionnaires).
- 1/3 dans la fonction publique.
- autres secteurs importants : commerce, finances, assurances, santé (hôpitaux gros employeurs), action sociale.
- Plus de la moitié des emplois sont occupés par des non-Bruxellois.
- Faible croissance : annuellement, le marché de l'emploi s'accroît de 5.000 unités, ce qui peut paraître élevé mais qui, en réalité, ne correspond qu'à une progression annuelle de 0,9% alors que la démographie bruxelloise est près de 3 fois supérieure à ce qu'elle est en Wallonie ou en Flandre.
- Exigence d'une qualification : plus de la moitié des emplois demandent un diplôme d'enseignement supérieur ; or, le taux de diplômés de l'enseignement supérieur n'est que de 35% alors que le taux d'activité des diplômés de l'enseignement supérieur est de 83%, tandis que le taux d'activité des personnes peu qualifiées n'est que de 46%.

Des groupes-cibles au banc du marché de l'emploi

Discrimination des personnes d'ascendance étrangère

A Bruxelles, 66% de la population bruxelloise est d'origine étrangère ; son taux d'emploi varie entre 38 et 53% (en fonction de son origine), alors que le taux d'emploi des personnes d'origine belge est de 74%. Toutefois, 86% des entreprises bruxelloises ont du personnel d'origine étrangère, mais à peine 36% occupent des postes qualifiés.

Notons qu'en marge de ce débat, une enquête réalisée auprès de 251 entreprises de titres-services en Région flamande (février 2015) montre que pas moins de 2/3 d'entre elles ont reconnu accepter les demandes de leur clientèle de ne pas souhaiter de « femmes de ménage étrangères ».

Discrimination par rapport à l'âge

30% des inscrits chez Actiris ont plus de 45 ans et le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans a triplé depuis 10 ans. Leur taux d'emploi n'est que de 54%. Les causes sont connues : coût patronal élevé et difficulté d'adaptation au changement.

Discrimination par rapport au handicap

Le handicap peut être de naissance ou évolutif. Le taux d'emploi belge des handicapés est de 40% comparé à une moyenne européenne de 47%. A Bruxelles, il varie de 40 à 66% en fonction du handicap. 29% des



entreprises bruxelloises ont du personnel présentant un handicap. 45% des sociétés ont une infrastructure adaptée.

Discrimination par rapport au genre

A Bruxelles, le taux d'activité masculin est de 72% contre 58% pour les femmes, alors qu'il y a un nombre égal d'hommes et de femmes actifs. De plus, l'écart salarial moyen à fonction équivalente est de 10% ; il se monterait même à 22% au niveau national pour certaines fonctions.

De plus, en cours de carrière, les femmes subissent ce qui est appelé le « plafond de verre », c'est-à-dire la difficulté pour une femme de grimper dans la hiérarchie d'une entreprise. L'auto-discrimination en est une des causes : refus de postuler pour un poste plus élevé compte tenu de contraintes familiales. Une des conséquences est, qu'à salaire moindre, le niveau de la pension sera plus faible.

Lorsqu'une personne cumule les caractéristiques reprises ci-dessus, l'accès à l'emploi devient réellement problématique.

Bien entendu, les entreprises, soumises à la concurrence et à la recherche du profit ont naturellement tendance à recruter les candidats les plus performants, à éviter les tensions entre membres du personnel et à satisfaire leur clientèle.

Discrimination par rapport à la langue

En réponse à une question, l'orateur voit deux raisons à l'engagement de néerlandophones au détriment de francophones :

- une qualité de l'enseignement francophone inférieure avec, comme conséquence, le fait que les candidats francophones sont moins performants ;
- une désaffection des francophones pour le métier des ressources humaines (RH), ce qui a comme conséquence que les RH néerlandophones ont tendance à engager des candidats de leur communauté. « *Un RH anversois aura tendance à engager un candidat anversois, qu'il soit flamand d'origine ou marocain.* »

Par ailleurs, beaucoup de Bruxellois ayant un emploi ont quitté Bruxelles pour s'installer en périphérie (Brabant wallon ou Brabant flamand).

2. Les initiatives prises pour lutter contre la discrimination à l'embauche

Les mesures publiques

La loi fédérale anti-discrimination de 2007 relative aux relations de travail en matière de langue, d'orientation sexuelle, de religion... fixe aussi un objectif de 3% en matière d'emploi des moins valides dans les services publics fédéraux.

Elle a comme particularité le fait qu'incombe à l'employeur la charge de la preuve en cas de plainte ; de plus, la sanction a un caractère pénal.

La loi de 2011 qui impose un quota d'1/3 de femmes dans les CA des entreprises publiques et sociétés privées.

La loi de 2012 qui régit la neutralité de rémunération homme/femme, mais qui ne concerne pas les PME.

Des décrets régionaux comme l'ordonnance bruxelloise incitant les entreprises à adhérer à une charte de la diversité mais sans caractère impliquant.

La COCOF octroie une prime d'insertion et de subvention à l'engagement de moins valides pour compenser la perte de productivité.

Les mesures incitatives

Le plan Rosetta : 3% de jeunes en entreprise et le compte est doublé si le jeune est d'origine étrangère.

Diminution de la cotisation patronale pour certains groupes-cibles.

Les pratiques positives à l'initiative des entreprises

Parrainage des jeunes par les seniors (pas toujours facile à mettre en œuvre).

Echange entre entreprises pour démontrer la relation entre performance économique - égalité de genre et diversité. Plusieurs exemples ont été cités, comme l'engagement de mal entendants dans le secteur de l'imprimerie.

3. Les facteurs de réussite d'une politique de la diversité

Le rôle du politique : si l'orateur n'est pas partisan de l'instauration de quotas contraignants, il reconnaît néanmoins aux pouvoirs publics un rôle d'incitant, mais insiste surtout sur l'amélioration de l'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles dont le niveau est largement inférieur à la moyenne européenne et à la Communauté flamande.

Le rôle de la presse : mettre en avant les belles réussites en matière d'intégration sociale.

La responsabilité de la Direction générale de l'entreprise :

- en motivant le personnel à s'ouvrir à la diversité,
- en établissant les valeurs de l'entreprise qui sont un élément attractif de choix d'entreprise chez les jeunes.

Une gestion RH en entreprise qui a comme critères :

- recruter les meilleurs candidats d'où qu'ils viennent,
 - veiller à la neutralité professionnelle en matière de convictions,
 - s'assurer que les promotions soient objectives,
 - faire adhérer le personnel en place aux valeurs de la diversité,
 - veiller à ce que les effectifs de l'entreprise soient représentatifs de la société.
-

19 juin 2015

Réseautage sur le statut des infirmières/infirmiers et des soins infirmiers

Ce réseautage avait pour objet de réunir différents acteurs : d'une part, les enseignants et responsables des écoles en soins infirmiers et, d'autre part, les infirmières elles-mêmes pour discuter de sujets d'actualité (statut des infirmières, besoins actuels et futurs en soins de santé, formation des infirmiers et infirmières, pénurie éventuelle...).

Ce réseautage réunissait :

- Christophe Verbist, directeur du CEG ;
- Jean-Noël Gillard, collaborateur parlementaire FDF PFWB ;
- Patricia D'Hoir, infirmière gériatrique au HRG de Woluwe-Saint-Lambert (ERASME), infirmière de nuit ;
- Anne Melery, directrice du PARNASSE-ISEI, site ISEI ;
- Luc De Tavernier, conseiller au cabinet Gosuin dans les matières santé (mutualités) ;
- Geneviève Cordier, infirmière ISPPC et enseignante à temps plein à la Samaritaine (enseignement provincial Hainaut), infirmière indépendante ;
- Delphine Haulotte, vice-présidente de l'ACN (Association belge des praticiens de l'art infirmier), infirmière, professeure à la Haute-Ecole Léonard de Vinci, membre du CFAI (Conseil fédéral de l'art infirmier, présidence) ;
- Cécile Dury, vice-présidente FINE (Fédération européenne des enseignants en soins infirmiers).

Statut des infirmières

Il fut rappelé qu'en la matière, enseignement et monde professionnel sont liés.

Un double mécontentement apparaît cependant :

- sur le terrain, un mécontentement en termes de formation ;
- les critères européens ne sont pas rencontrés. Au sein du CFAI, des groupes de travail ont été installés, dont un sur « les profils de compétences » en vue de 2020.

Le constat est sans appel : plus de 25.000 infirmiers/ères, et toujours pas de profil clairement défini, contrairement aux aides-soignantes. La dynamique se dirige vers la création d'un bachelier de 4 années et une réorganisation des cours.

Deux indicateurs clairs doivent guider :

- 1) la directive européenne 2013/55 du Parlement européen et du Conseil du 20 novembre 2013 modifiant la directive 2005/36/CE relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles (...) qui sera évaluée en janvier 2016 ;
- 2) le profil de compétence du CFAI.

Il existe **deux types de profil** à côté des infirmiers/ères :

- les aides-infirmières,
- les aides-soignantes.

Les premières ont la formation, mais pas de profil défini ; les secondes n'ont pas la formation adéquate, mais disposent d'un profil établi, et peuvent, par exemple, aujourd'hui donner des soins à domicile. En France, une réforme des études a eu lieu en cette matière.

Il y a encore 15 ans, la Belgique était au meilleur niveau en ce qui concerne l'enseignement en matière de soins infirmiers. Aujourd'hui, on constate un net recul de qualité. Le système actuel, mis en place en Belgique, est complètement incohérent et est en contradiction avec le cadre de certification voulu par la directive européenne, ce qui peut avoir des incidences.

Est évoqué le cas des infirmières portugaises qui ont une identité professionnelle très construite et aboutie en raison, notamment, d'une bonne formation.

Par ailleurs, il est rappelé que 40 à 45% des étudiants français viennent en Belgique en raison de la reconnaissance européenne du diplôme. La mobilité d'étudiants au niveau de l'Union européenne est souhaitable, certes, mais pas pour former ¼ d'étudiants étrangers. Il faudra à un moment donné avoir du courage politique par rapport aux étudiants étrangers, tout en respectant la libre circulation. Que va-t-on faire des 1.000 enseignants concernés par la filière brevet (rapport AEQUES) ? Comment va-t-on réutiliser leurs compétences ? Les assimilations, les droits acquis ?

Il faut miser sur les besoins en santé.

Maggie De Block est en faveur d'une révision de la « task force » au niveau des patients chroniques, mais elle est confrontée à une pression dans son propre camp eu égard au fait qu'il y a davantage d'infirmières brevetées en Flandre. Il y a un réel besoin de revoir les profils de ces différents professionnels (par ex., les infirmières brevetées ne peuvent pas accéder aux spécialisations et qualifications particulières). De plus, les parcelles qui sont mises en place sont lourdes en termes d'investissement personnel.

L'infirmière « responsable en soins généraux et pouvant prétendre à une formation continue » doit pourtant être une réalité.

Le titre d'infirmière brevetée/ aide-soignante devrait pouvoir être fusionné en un seul afin d'assurer une cohérence des titres et une saine concurrence.

Formation des infirmières

Toutes les études existantes montrent que plus le niveau de formation augmente, plus on réduit la mortalité et la morbidité des malades. Pour l'instant, la formation des infirmières est insuffisante.

Si le baccalauréat en Fédération Wallonie-Bruxelles passe à quatre années, l'année de spécialisation intervient durant la 5^{ème} année (c'est un bac+5). Cela devient un master. Ce problème devra être abordé.

Actuellement, pour pouvoir porter le titre d'infirmière spécialisée, il faut avoir fait 900 heures de formation (il y a une loi à ce sujet). Or, dans certains services (urgence, oncologie...), on demande des infirmières spécialisées. Cela pourrait trouver sa place dans le cadre de la réalisation d'un master.

24 juin 2015

Conférence " Economie circulaire" avec Bertrand Merckx, bio-ingénieur, consultant Ecores

14

Pour cette conférence, nous avons choisi l'Espace Mundo, siège de bon nombre d'associations environnementales actives en Wallonie, et ce, afin de prouver, si besoin en était encore, notre souci d'ancrage au sud du pays.

L'exposé introductif fut l'œuvre de **Didier Gosuin**.

L'économie circulaire dite « régénératrice » s'inscrit résolument dans la Stratégie 2025 proposée par le Gouvernement bruxellois, qui privilégie cet axe emploi/environnement. Il a indiqué le lancement du PREC (Plan régional d'économie circulaire) doté d'une enveloppe de 11,6 millions d'euros et le projet de pouvoir créer dans ce secteur où « les déchets de l'un peuvent être des ressources pour l'autre » 5 à 6.000 emplois d'ici la fin de la législature (2019).

Cette économie implique une autre manière de produire et de travailler, et suscite beaucoup d'intérêt de la part de la FEB, notamment. Il a donné l'exemple de la réutilisation de l'eau déminéralisée considérée comme un déchet par Solvay et comme une nouvelle ressource par une entreprise dans un processus de nettoyage.

Bertrand Merckx, notre conférencier, est ingénieur conseil pour le bureau ECORES. Celui-ci est une émanation du Groupe ONE et est un bureau conseil spécialisé dans le développement durable appliqué aux organisations et territoires selon une approche écosystémique.

Il a indiqué les axes de la démarche liée à l'économie circulaire :

- énergie et climat,
- matières (ressources & déchets),
- services et transition sociale.



Il a cité l'exemple du zoning industriel de Schiphol (Pays-Bas) où des bâtiments sont conçus comme potentiellement démontables et reconstructibles ailleurs.

Quels sont les **principes de l'économie circulaire** ?

- minimiser les impacts environnementaux ;
- réutiliser les matériaux techniques et restaurer les matériaux biodégradables (les rendre à la terre) ;
- économie de la fonctionnalité qui a pour point d'appui la location des services.

L'économie circulaire a été mise en évidence par la Fondation Ellen Mc Arthur : « *Depuis l'avènement de l'ère industrielle au XIX^{ème} siècle, l'essor de nos économies a reposé sur un modèle de production et de consommation linéaire, où les produits fabriqués à partir de matériaux bruts sont vendus, utilisés puis jetés ou incinérés. Aujourd'hui, face à la prolifération des signes de l'épuisement des ressources, une forte augmentation de la volatilité des prix des matériaux, l'appel à un nouveau modèle économique commence à se faire entendre. La recherche de l'amélioration de la productivité des ressources conduit les entreprises à explorer de nouvelles manières de réutiliser les produits ou leurs composants, et préserver l'apport en matériaux précieux, énergie et travail. L'économie circulaire, modèle dans lequel les stocks et flux de matières sont restaurés, désolidarisant ainsi croissance et consommation des ressources, favorise l'innovation et la création d'emplois* ».

L'économie circulaire est une prolongation aboutie de l'économie douce, du recyclage des déchets : elle relève de l'écologie industrielle, l'objectif étant de diminuer l'impact environnemental et de relever le défi de l'appauvrissement des ressources (lutter notamment contre l'obsolescence programmée).

Elle fonctionne sur base de synergies besoins/ressources, déchets/ressources. Elle modifie un paradigme et inspire (mais nécessite en amont) un changement profond des mentalités.

Exemples :

- rénovation du bâtiment du BEP (Bureau économique de la Province de Namur) ;
- parc Ecolys à Namur-Ouest ;



- zoning de réaffectation du site « Carbochimique » à Tertre (ville de Saint-Ghislain) selon un modèle impliquant, en circuit fermé, les flux de matières d'une entreprise vers l'autre ;
- contrat de quartier durable Maelbeek.

L'économie circulaire nécessite en amont un tri sélectif intelligent des déchets afin de réaliser la boucle « la plus courte possible ». Une vision coercitive est intéressante, mais montre ses limites ; c'est le paradigme économique qu'il faut modifier.

16

Une étude Mc Kinsey a mis en exergue le fait que l'économie circulaire pourrait générer, en 2025, 900 milliards d'euros de recettes/économies à l'échelle mondiale et pourrait créer 100.000 emplois dans les cinq ans.

Pour le CEG, l'ère de l'économie circulaire, dont les potentialités apparaissent très importantes, est certainement prometteuse. Cette vision correspond à notre conception du « libéralisme social » sur le plan économique : permettre la création de nouveaux gisements d'emplois dans des secteurs porteurs qui réconcilient, de surcroît, économie et écologie/environnement.
