habitation

REVUE TRIMESTRIELLE DE L'ASSOCIATION ROMANDE
DES MAÎTRES D'OUVRAGE D'UTILITÉ PUBLIQUE

DÉCEMBRE 2023

_ LES FEMMES ACTIVES DANS LES MOUP TÉMOIGNENT
_ L'ÉCONOMIE A-T-ELLE UN SEXE?
_ LE 6e FORUM VAUDOIS DU LOGEMENT

N° 4

Rénovation

Immeuble de la Route
de Berne 7 à Lausanne

- **Partenaire** des communes vaudoises pour développer les logements à loyer abordable
- **Expérience** et efficacité dans les mandats de gérance et dans toutes les étapes d'un projet de construction ou de rénovation
- **Esprit** de coopérative promouvant le respect, la confiance, le lien social et la durabilité

Promouvoir
le bien-habiter

Visionnez le film
du 100e anniversaire
de la SCHL!

100e SCHL
SOCIÉTÉ COOPÉRATIVE
D'HABITATION LAUSANNE

www.schl.ch

HGR

Chères lectrices, chers lecteurs,

«On crève de stéréotypes… en fait on en crève tous, aussi bien les hommes que les femmes», affirmait avec son bagou coutumier la célèbre réalisatrice française Agnès Varda, en parlant de son film «Le Bonheur», réalisé en 1964, qui faisait l'apologie critique de la monogamie traditionnelle et des rôles stéréotypés hypocrites imposés au bon peuple par une idéologie bourgeoise étriquée d'avant mai 68. «Tempi passati?»
En dédiant un numéro spécial aux femmes actives et engagées dans le monde du logement d'utilité publique, nous avons voulu échapper autant que possible aux biais cognitifs genrés de toutes sortes et nous en affranchir par différents types d'articles, sur fond desquels nous voulions offrir une place privilégiée aux femmes qui nous font l'honneur de témoigner de leurs expériences au sein des MOUP. Si pour certaines, l'opposition stéréotypée hommes/femmes déteint encore et toujours sur les relations de travail, pour d'autres, des critères d'inclusion bien plus larges sont déjà monnaie courante.
Afin d'organiser un brin ces témoignages et de pouvoir mieux les contraster entre eux, nous avons concocté une grille de cinq questions, dont les réponses sont regroupées sur cinq doubles pages rythmant la revue. Pour faire bonne mesure, nous avons également posé les mêmes questions à Eva Herzog, présidente de la faitière coopératives d'habitation Suisse, Fabienne Abetel, présidente de l'ARMOUP et Isabelle del Rizzo, secrétaire générale de l'ARMOUP.
En dédiant un numéro spécial aux femmes, nous avons également voulu mettre en évidence la déferlante féminine qui s'est abattue ces toutes dernières années dans certaines instances dirigeantes des associations faîtières du logement d'utilité publique et qui a touché aussi certaines coopératives d'habitation et d'habitant·e·s.
En donnant une visibilité aux femmes, nous voulions aussi permettre à nos lectrices et à nos lecteurs de lever peut-être un certain nombres de visions genrées un tantinet simplistes qui entachent parfois encore le monde de la construction – on est encore loin de la parité. Et susciter, encourager, enchanter des nouvelles vocations féminines dans une dynamique de partage des compétences et des responsabilités… en toute bonne intelligence!

Très bonne lecture, et à bientôt, pour suivre les actualités sur www.habitation.ch

Patrick Clémençon

Dans « habitation » 3-2023, nous avons commis un petit impair dans la légende de la photo présentant les initiateurs de la coopérative des Malpierres. En vérité, on trouve de gauche à droite : Daniel Morin, Françoise Morin et Christian Markes. Merci de nous l'avoir signalé ;)

MIX
From responsible sources
FSC® C020089

IMPRESSUM

La revue Habitation (ISSN 0017-6419) est la revue trimestrielle de l'Association romande des maîtres d'ouvrage d'utilité publique (ARMOUP), membre de la fédération coopératives d'habitation Suisse Editeur: SOCOMHAS, c/o ARMOUP, CP 227, 1000 Lausanne 22, socomhas@habitation.ch Rédacteur en chef: Patrick Clémençon Rédaction: route du Grand-Torry 29, CH-1700 Fribourg, téléphone: 079 617 74 92, redaction@habitation.ch Ont participé à ce numéro: Anne DuPasquier, Salomé Houllier Binder, Joëlle Loretan, Charlotte Schusselé, Jean-Louis Emmenegger, Isabelle del Rizzo, Pascal Steiner, Marion Seydoux, Marie Glaser, Uli Amos, Laura Mechkat, Shanice Aka-Adjo, Sarah Vallon, Philippe Favarger et Patrick Clémençon Abonnements: abonnement@habitation.ch ou téléphone 021 648 39 00 Graphisme, prépresse et impression: media f imprimerie SA, Bulle Parutions: mi-mars, mi-juin, mi-septembre début décembre Tirage: 7000 exemplaires, dont 4480 exemplaires vendus certifiés REMP Couverture: © PC 2023

REGIE PUBLICITAIRE

Jean-Louis Emmenegger, tél. 078 784 34 56, publicite@habitation.ch Données média: habitation.ch/publicite Site internet: www.habitation.ch

Une banque doit-elle maîtriser la question de la construction de logements d'utilité publique?

Non, elle ne le doit pas. Mais elle devrait. En effet, les coopératives de construction et d'habitation ont des besoins diversifiés, spécifiques, et leurs modèles d'affaires présentent certaines particularités. Seule une banque au fait de ceux-ci sera pour vous un bon partenaire. Comme nous le sommes!

Bank
Banque
Banca

CLER

TROIS FEMMES AU SOMMET

Trois femmes occupent des positions clés dans le monde des MOUP: Eva Herzog préside la faîtière coopératives d'habitation Suisse; Fabienne Abetel préside l'ARMOUP et Isabelle del Rizzo est la secrétaire générale de l'ARMOUP. Portraits.

04

L'ÉCONOMIE A-T-ELLE UN SEXE?

Dans ce numéro spécial femmes, la chronique économique se devait de traiter des relations entre les femmes et l'économie. Petit tour d'horizon pour faire le point sur la place des femmes dans le monde mystérieux de l'économie.

10

LES FEMMES ACTIVES DANS LES MOUP TÉMOIGNENT

La revue « habitation » a lancé un appel à témoignages auprès des femmes actives et engagées dans le domaine du logement d'utilité publique. Elles ont été nombreuses à avoir répondu avec enthousiasme à notre requête. Témoignages éparpillés dans ce numéro dès la page 14.

14

LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE AU CŒUR DU FORUM VAUDOIS DU LOGEMENT

La sixième édition du Forum vaudois du logement (FVL) s'est tenue le 23 novembre 2023 à Beaulieu, en réunissant près de 400 participant·e·s. Retour sur la manifestation dans notre dossier spécial.

40

20 VERS UNE VILLE FÉMINISTE: UN ESPACE D'ÉGALITÉ ET DE SÉCURITÉ
23 MON HAVRE DE PAIX, L'HABITAT VERNACULAIRE
26 DEUX TÊTES VALENT MIEUX QU'UNE
30 LES ENJEUX DU JOB-SHARING
34 LES LOGEMENTS PROTÉGÉS, INDISPENSABLE VISION D'UN AVENIR COMMUN
36 FEMMES, IMPLIQUEZ-VOUS DANS LE DOMAINE DU LOGEMENT!
46 HABITAT FLEXIBLE ET INCLUSIF POUR TOUTES ET TOUS
51 HOMMAGES À BERNARD VIRCHAUX

EVA HERZOG

Ancienne conseillère d'Etat à Bâle-Ville, aujourd'hui conseillère aux Etats et présidente de la faîtière coopérative d'habitation Suisse

PROPOS RECUEILLIS PAR JEAN-LOUIS EMMENEGGER

Qu'est-ce qui vous a motivée personnellement à vous engager activement dans une coopérative d'habitation ou d'habitant·e·s et de prendre la présidence de la faîtière coopérative d'habitation Suisse? Une personnalité emblématique? Une autre raison?

Je ne suis personnellement pas membre d'une coopérative d'habitation. Mais en tant que conseillère d'Etat à Bâle-Ville, j'ai pu acquérir de nombreuses expériences dans le domaine de la construction de logements coopératifs. L'un des premiers sujets auquel j'ai été confrontée a été la demande des coopératives bâloises de donner un nouvel élan au mouvement coopératif et de trouver des terrains pour la construction de logements d'utilité publique. Il s'en est suivi une intense collaboration. C'était mon lien avec le milieu des coopératives, et à l'époque, le sujet m'a passionnée. J'ai trouvé passionnant d'observer ce processus, pas seulement la planification et la construction, mais aussi les réflexions que les gens se faisaient, par exemple sur l'organisation de la vie en commun. Je suis heureuse d'avoir l'occasion, en tant que présidente de l'association faîtière suisse, de m'engager au niveau national pour davantage de logements d'utilité publique.

Comment votre expérience personnelle en tant que femme influence-t-elle votre attitude, vos décisions au sein de la coopérative ou du mouvement coopératif suisse? Avez-vous des valeurs/lignes avec lesquelles vous ne transigez pas?

Sur de nombreux sujets, le fait que ce soient des femmes ou des hommes qui s'en occupent a effectivement une influence. Dans mon approche avec les coopératives, cela n'a pas joué de rôle à l'époque. Les immeubles et les terrains appartenaient au canton-ville, et c'était mon département, le département des finances, qui en avait la responsabilité. Pour d'autres sujets, ma perspective de femme joue évidemment un rôle, par exemple sur des thèmes comme la formation et l'activité professionnelle des femmes, l'égalité salariale ou la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Dans le cas du mouvement coopératif, j'ai constaté que les hommes comme les femmes s'engagent pour la durabilité et les formes communautaires de vie en commun.

Votre engagement en tant que femme a-t-il influencé les processus décisionnels/l'état d'esprit/les échanges au sein de la coopérative ou du mouvement coopératif suisse, et si oui, de quelle manière?

Je vois dans le mouvement coopératif beaucoup de femmes très actives qui occupent aussi des fonctions de direction, et qui sont des modèles pour d'autres femmes. Les associations, les fondations et les coopératives peuvent représenter pour les femmes un terrain d'exercice idéal pour exercer des fonctions, assumer des fonctions de direction, et être une motivation pour faire de même en politique et dans l'économie privée.

Quels obstacles identifiez-vous à davantage de représentation et de participation féminine?

Si les coopératives souhaitent sérieusement augmenter la proportion de femmes, elles doivent le faire savoir clairement et motiver les femmes à se porter candidates. Nous l'avons fait délibérément au sein des organes de la fédération, avec succès. Le comité de coopératives d'habitation Suisse compte une majorité de femmes.

Si vous aviez un conseil à donner aux jeunes femmes aspirant à jouer un rôle dans une coopérative d'habitation, quel serait-il?

Engagez-vous dans les comités! Prenez en charge les finances des coopératives, la présidence, les fonctions centrales!

Quelle formation avez-vous suivie, et avec quels diplômes? Et quelles activités professionnelles avez-vous exercé et dans quels domaines? Et sur le plan politique, quels mandats avez-vous exercés (commune, canton, Confédération) ou exercez-vous aujourd'hui?

J'ai étudié l'histoire, l'économie et l'espagnol et j'ai obtenu un doctorat en histoire. J'ai travaillé dans la coopération au développement, dans des institutions culturelles et dans le vice-rectorat responsable pour la recherche de l'Université de Bâle. Parallèlement, j'ai siégé au conseil constitutionnel de Bâle-Ville et au parlement cantonal. J'ai été élue en 2004 au Conseil d'Etat de Bâle-Ville, où j'ai siégé pendant quinze ans, responsable du Département des finances. Depuis 2019, je suis conseillère aux Etats de Bâle-Ville, et j'exerce en outre différents mandats, et notamment la présidence de coopératives d'habitation Suisse. ■

«Où pouvons-nous économiser des coûts pour nos coopérateurs?»

L'augmentation des frais d'entretien et des prix fonciers met les coopératives d'habitation particulièrement sous pression. Nos experts vous montrent où vous pouvez faire des économies afin de pouvoir continuer à garantir des logements pour tous à l'avenir.

En savoir plus:
banquemigros.ch/contact

FABIENNE ABETEL

Présidente de l'ARMOUP et membre du Comité suisse de la faîtière coopératives d'habitation Suisse.

PROPOS RECUEILLIS PAR JEAN-LOUIS EMMENEGGER

Qu'est-ce qui vous a motivée personnellement à vous engager activement dans une coopérative d'habitation ou d'habitant·e·s (si tel est le cas), ou dans une association régionale de coopératives d'habitation comme l'ARMOUP? Une personnalité emblématique? Une autre raison?
Je suis entrée dans le mouvement des MOUP grâce à Bernard Meizoz, ancien président de la SCHL et de la FPHL. Au début des années 1990, il m'a engagée comme secrétaire hors conseil de la FPHL; j'ai trouvé l'expérience passionnante. En 1998, j'ai été élue au Conseil de fondation, puis au Comité de direction de la FPHL. Quant à l'ARMOUP, c'est Francis-Michel Meyrat, ancien président de l'association, qui m'en a ouvert les portes; j'ai été d'abord déléguée suppléante à l'assemblée des délégués de notre faîtière, puis déléguée, avant de rejoindre le Conseil en 2008 et de reprendre la présidence le 22 juin dernier.

Comment votre expérience personnelle en tant que femme influence-t-elle votre attitude, vos décisions au sein de la coopérative dont vous faites partie (si tel est le cas), ou de l'ARMOUP? Avez-vous des valeurs/lignes avec lesquelles vous ne transigez pas?
Je pense que les femmes cherchent davantage le compromis, mais il faut aussi dire qu'en tant que femme, on doit en faire plus que les hommes! Ma valeur personnelle principale est le respect, auquel j'ajouterais la franchise et l'honnêteté. Si on a la chance de travailler dans un climat de confiance, on peut bien avancer!

Votre engagement en tant que femme a-t-il influencé les processus décisionnels/l'état d'esprit/les échanges au sein de la coopérative (si vous faites partie d'une coopérative d'habitation) ou de l'ARMOUP, et si oui, de quelle manière?
Je ne pense pas que le fait que je sois une femme ait joué un rôle, mais plutôt mon implication et mes compétences. Par exemple, lorsqu'en 2012 M. Meyrat a fixé comme objectif de législature de créer un cours pour les administrateurs de MOUP, je me suis proposée et ma profession d'enseignante a été déterminante. J'ai été très écoutée, et finalement le cours de formation a été un succès.

Quels obstacles identifiez-vous à davantage de représentation et participation féminine dans le mouvement des coopératives d'habitation?
Traditionnellement, les milieux immobiliers restent masculins, même s'ils s'en défendent. A cet égard, Bernard Meizoz était visionnaire et a fait énormément pour la promotion des femmes au sein des organes des sociétés dont il s'occupait. Mais je me souviens de certaines réunions de chantier où des regards narquois s'échangeaient autour de la table... On se demandait manifestement ce que je faisais là! Heureusement, la représentation féminine au sein des organes s'améliore peu à peu. Et le secrétariat de l'ARMOUP, avec sa secrétaire générale Isabelle del Rizzo, sa secrétaire Martine Gueissaz et sa présidente, est pour la première fois 100% féminin!

Si vous aviez un conseil à donner aux jeunes femmes aspirant à jouer un rôle dans une coopérative d'habitation ou une association cantonale ou romande, quel serait-il?
Je conseillerais de participer aux réunions et événements divers, de ne pas hésiter à se manifester et à mettre en avant des compétences spécifiques qui pourraient être un plus pour la coopérative ou l'association. Se former dans le domaine des MOUP est également essentiel, tout comme nouer des contacts avec d'autres femmes, leur demander des conseils et chercher leur soutien. En résumé: participation, compétences et réseau!

Quelle formation avez-vous suivie, et avec quels diplômes? Et quelles activités professionnelles avez-vous exercé et dans quels domaines?
Après mon master en Lettres à l'UNIL, j'ai été professeure d'anglais, de français et d'histoire. Mon expérience d'enseignante m'a permis de mettre sur pied et de développer les cours proposés par l'ARMOUP. Mon engagement dans diverses instances, à commencer par les commissions de gestion de la FPHL et de la SCHL, m'a permis d'acquérir une expérience pratique du monde des MOUP. J'ai également suivi de très nombreux cours de perfectionnement dans le domaine du logement. Dès 2005, mes activités au sein de l'ARMOUP m'ont permis d'élargir mes perspectives aux niveaux cantonal et national.

Et sur le plan politique, avez-vous exercé des mandats (commune, canton, Confédération)? Et si oui, lesquels? En exercez-vous encore aujourd'hui?
Non, principalement pour des raisons familiales et personnelles. J'ai repris la présidence de l'ARMOUP, association apolitique, il faut le rappeler, avec grand plaisir et ai également été élue au comité de notre faîtière coopératives d'habitation suisse. J'espère vraiment insuffler un nouvel esprit au sein de l'Association. ■

CHARG'IMMO, LA SOLUTION DE RECHARGE CLÉS EN MAIN POUR LES PARKINGS D'IMMEUBLE

Vous êtes propriétaire de PPE ou d'un immeuble et souhaitez bénéficier, ou faire bénéficier vos locataires, d'une borne de recharge privée pour voiture électrique ?

Avec Charg'Immo, les Services industriels de Lausanne vous apportent une solution clés en main sans investissement de votre part.

Envie d'en savoir plus ?
N'hésitez pas à prendre contact avec l'un de nos spécialistes
021 315 82 82
www.lausanne.ch/chargimmo

Une infrastructure sur mesure et sans investissement
Nous vous proposons une installation adaptée à votre parking, sans financement de votre part.

Une gestion entièrement déléguée
Nous prenons en charge l'intégralité des démarches administratives ainsi que la gestion technique.

Une optimisation de la puissance disponible
Grâce à une solution de recharge intelligente, nous optimisons la puissance disponible de votre raccordement électrique pour placer un maximum de bornes.

SiL

Et si vous décidiez aujourd'hui de l'avenir énergétique de votre maison ?

SIG et ses partenaires vous accompagnent pour améliorer l'efficacité énergétique de votre maison et maîtriser vos dépenses.

SIG

www.sig-ge.ch/villa
0844 800 808

ISABELLE DEL RIZZO

Secrétaire générale de l'ARMOUP

PROPOS RECUEILLIS PAR JEAN-LOUIS EMMENEGGER

Qu'est-ce qui vous a motivée personnellement à vous engager activement dans une coopérative d'habitation ou d'habitant·e· s (si tel est le cas), ou dans une association régionale de coopératives d'habitation comme l'ARMOUP? Une personnalité emblématique? Une autre raison?
Je suis arrivée à l'ARMOUP par le plus grand des hasards! Je connaissais bien le fonctionnement d'une association pour avoir travaillé plusieurs années au sein de l'Union des communes vaudoises en qualité de juriste. Et le monde de l'immobilier ne m'était pas inconnu. J'ai donc poussé la porte un peu naturellement lorsque le poste de secrétaire générale a été mis au concours. Puis ce sont des rencontres avec des femmes et des hommes engagés qui m'ont motivée à tenter cette expérience, et aujourd'hui à m'impliquer chaque jour pour que la société propose davantage de logements avec des loyers accessibles pour tous.

Comment votre expérience personnelle en tant que femme influence-t-elle votre attitude, vos décisions au sein de la coopérative dont vous faites partie (si tel est le cas), ou de l'ARMOUP? Avez-vous des valeurs/lignes avec lesquelles vous ne transigez pas?
Je ne pense pas que le genre ait une quelconque influence sur les décisions que je suis amenée à prendre en tant que secrétaire générale de l'ARMOUP. En revanche, la mixité apportée par la présence de femmes au sein d'une structure, en raison de la diversité des points de vues et des parcours (professionnel et personnel), favorise je pense des décisions plus performantes et une meilleure gouvernance. D'ailleurs de nombreuses études le démontrent. Quant au processus de décisions, il peut être influencé par mon vécu de femme: accorder plus de place au débat, aux échanges d'idées, à l'écoute. Avoir à cœur que chacun puisse trouver sa place et travailler en harmonie. C'est peut-être une approche plus féminine qui trouve son origine dans notre histoire commune à toutes. Je préfère parler de sens plus que de valeurs. Le respect me paraît essentiel: celui de la personne, de la parole, du travail accompli, des différences… quelles qu'elles soient.

Votre engagement en tant que femme a-t-il influencé les processus décisionnels/l'état d'esprit/les échanges au sein de la coopérative (si vous faites partie d'une coopérative d'habitation) ou de l'ARMOUP, et si oui, de quelle manière?
Ce serait prétentieux de le prétendre de façon aussi affirmative. Les administrateurs de l'ARMOUP seraient bien mieux placés que moi pour répondre à cette question. Néanmoins, il m'est arrivé d'entendre ici ou là depuis mon arrivée, que le climat relationnel est agréable et que l'association est de plus en plus dynamique. J'ai envie de croire que j'ai une part active dans cette évolution. Si c'est le cas, tant mieux et cela s'est fait de manière naturelle. Peut-être parce que faire mon travail sérieusement sans jamais me prendre au sérieux permet de tenir à distance pas mal d'egos et de détendre l'atmosphère si besoin.

Quels obstacles identifiez-vous à davantage de représentation et de participation féminine dans le mouvement des coopératives d'habitation?
Comme dans beaucoup d'autres domaines, pour que les femmes puissent s'investir davantage, il faut que l'organisation et les volontés, à l'échelle de la société, de l'entreprise, de la famille, y soient propices. Malheureusement, les femmes sont encore trop souvent assignées aux obligations familiales qui ne leur permettent que difficilement de libérer du temps pour s'engager. Il existe par ailleurs une vision quelque peu sexuée dans le domaine de l'immobilier, même si les coopératives essaient de véhiculer un autre modèle.

Si vous aviez un conseil à donner aux jeunes femmes aspirant à jouer un rôle dans une coopérative d'habitation ou une association cantonale ou romande, quel serait-il?
De rester elles-mêmes. Ne pas se fourvoyer. Faire de leur mieux et ne jamais en faire une affaire personnelle.

Quelle formation avez-vous suivie, et avec quels diplômes? Et quelles activités professionnelles avez-vous exercé et dans quels domaines?
J'ai fait une partie de mes études en France où j'ai décroché une licence en ingénierie commerciale. Puis j'ai poursuivi mon cursus avec un master en économie à HEC Lausanne et plus tard, un master en droit. J'ai enseigné l'économie et le droit, travaillé dans la promotion et la gestion immobilière sur la Riviera-Chablais. J'ai également été juriste-conseil auprès des communes vaudoises.

Et sur le plan politique, avez-vous exercé des mandats (commune, Canton, Confédération)? Et si oui, lesquels? En exercez-vous encore aujourd'hui?
Une seule fois en tant que conseillère communale pendant deux ans et demi. J'ai rapidement compris que je ne m'épanouirais pas dans cette fonction. ■

ARMOUP
association romande
des maîtres d'ouvrage d'utilité publique

MERCI A NOS PARTENAIRES 2023-2024

PRINCIPAL

BANQUE ALTERNATIVE SUISSE

V ZUG

PIZZERA POLETTI

groupe E

PLATINE

LOSINGER MARAZZI

PRECISION CUISINE

AS Carrelage

OR

cofal

solasa group

L'ÉCONOMIE A-T-ELLE UN SEXE?

Dans ce numéro spécial femmes, la chronique économique se devait de traiter des relations entre les femmes et l'économie. Vous trouverez donc ci-dessous quelques réflexions, forcément réductrices, naviguant entre la place des femmes parmi les économistes, dans l'économie réelle et dans les théories économiques.

PHILIPPE FAVARGER, Dr EN ÉCONOMIE

A l'heure où j'ai commencé à écrire ces lignes, j'avais dénombré deux femmes parmi les quatre-vingt-neuf lauréates[1] du Prix Nobel d'économie[2], soit 2,2%. Mais, la veille de rendre ma copie, l'Académie royale des sciences de Suède annonce l'attribution du Prix 2023 à Claudia Goldin. Le proportion de femmes passe ainsi à 3,3%. Un bond vertigineux, mais loin encore d'une certaine égalité... On se consolera (un peu) en sachant que c'est la première fois qu'une femme est seule lauréate.

En physique, la proportion de femmes est de 2,2%. Peut aussi mieux faire... On avait pourtant bien commencé, Marie Curie ayant été en 1903 la quatrième lauréate du Nobel de physique (sur 225 dénombrées à ce jour). En littérature, la proportion de femmes est de 14%. Beaucoup mieux, mais encore loin d'un certain équilibre.

Il a fallu attendre 2009 pour voir une première consécration féminine en économie. Elinor Ostrom a été récompensée pour ses travaux sur la gouvernance des biens communs, en particulier des ressources naturelles. Elle a montré que les biens communs peuvent être efficacement gérés par des associations d'usagers, en remettant en cause l'idée classique selon laquelle la gestion de ces biens doit être prise en main par les autorités publiques ou le marché.

Bien que le logement ne soit pas un bien commun, on peut voir une certaine similitude entre les associations d'usagers et les coopératives d'habitation, qui se situent entre le logement public et le marché.

Dix ans plus tard, Esther Duflo a été récompensée pour ses travaux sur la pauvreté et le développement. Elle a cherché à comprendre la vie économique des pauvres, dans le but d'aider à concevoir et à évaluer les politiques et les programmes sociaux, principalement dans le cadre de l'aide internationale au développement. Peut-être une source d'inspiration pour les coopératives d'habitation suisses, qui ont notamment pour but de loger les ménages à bas revenus, mais seulement en Suisse.

La place des femmes dans l'économie

Claudia Goldin a été récompensée notamment pour ses travaux sur la place des femmes sur le marché de l'emploi. Elle a montré que le développement économique aboutissait (après un certain temps) à un accroissement de la part des femmes travaillant en dehors du foyer, phénomène qu'elle explique par une augmentation des salaires. Elle a aussi montré, si besoin était, que les différences de salaire entre hommes et femmes pouvaient s'expliquer par la maternité.

Je ne sais pas s'il faut se réjouir d'un accroissement de la proportion de femmes parmi les salariées. Mais je peux partager l'avis désormais majoritaire que les inégalités salariales entre hommes et femmes ne sont politiquement pas acceptables. Tout en espérant qu'il ne sera pas nécessaire de transformer les hommes afin qu'ils puissent enfanter pour réduire ces inégalités.

D'autres inégalités me paraissent encore plus problématiques, en particulier la proportion de femmes dans les postes dits «à responsabilité». Dans la politique, les progrès ont été énormes. On ne compte plus les femmes présidentes ou premières ministres. Le Conseil fédéral a été à majorité féminine entre 2010 et 2012, et il y a aujourd'hui trois femmes parmi les sept ministres. Dans les entreprises en revanche, le chemin va être encore long. Mais comment en est-on arrivé à devoir agir contre les inégalités corrélées au sexe?

Le patriarcat

Selon certaines anthropologues[3], nous vivons dans des sociétés patriarcales depuis que l'être humain mâle s'est rendu compte qu'il était pour quelque chose dans la conception des enfants (très environ 6000 ans avant Jésus-Christ). Auparavant, on pensait que c'était la mère seule (éventuellement fécondée par une déesse) qui engendrait la vie. Etant de ce fait responsable de la survie de l'espèce, c'est elle qui «menait la barque».

La découverte de la paternité a radicalement transformé la société, en particulier la répartition des rôles économiques entre les hommes et les femmes. Pour pouvoir assoir leur puissance paternelle et subvenir aux besoins de leurs enfants, les hommes ont dû travailler et accumuler des richesses. Cela ne signifie pas que les femmes ne travaillaient pas, mais elles ont été de plus en plus réduites à des rôles subalternes.

La domination de l'homme s'est ensuite (j'enjambe quelques millénaires) renforcée avec l'apparition des religions monothéistes. Fini les déesses! C'est maintenant Dieu le Père qu'il faut vénérer. La Vierge Marie a été fécondée par Dieu, pas par une déesse.

Plus près de nous, la domination de l'homme s'est manifestée dans les démocraties occidentales par l'attribution du droit de vote aux seuls mâles. Domination économique, puis religieuse et enfin politique. Le tour était joué. C'est malheureusement la force plutôt que l'intelligence qui souvent mène le monde.

Le féminisme

Les hommes auraient pu alors croire que «L'Histoire est finie», pour reprendre les

Claudia Goldin

Elinor Ostrom

Esther Duflo

Elisabeth Magie

termes d'un commentateur de la chute du mur de Berlin. Eh bien non, quand on exagère, il faut s'attendre à un retour de manivelle!

Dès le milieu du XIXe siècle, la révolte gronde. La goutte ayant fait débordé le vase est l'exclusion des femmes du suffrage universel. Une pionnière du féminisme mérite d'être citée ici, car elle s'est intéressée à l'économie et à l'immobilier. Elizabeth Magie a inventé le Landlord's Game pour montrer les inégalités auxquelles aboutit la propriété foncière. Malheureusement, elle s'est fait piquer son idée par un homme, qui en fit le Monopoly. Un siècle plus tard, les femmes ont progressivement obtenu le droit de vote, mais ce ne fut pas facile (il a fallu trois votations populaires en Suisse). Dans le domaine religieux en revanche, l'inertie est beaucoup plus forte et on peut difficilement parler d'égalité (surtout dans l'Eglise catholique).

Dans le domaine économique, la situation est plus contrastée. Les femmes ont en principe les mêmes opportunités que les hommes, mais il faudra encore du temps pour que le principe devienne pleinement réalité. A propos de principes, il nous reste à examiner la place des femmes dans la théorie économique.

« Homo œconomicus »

Quand les économistes essaient de comprendre les mécanismes économiques, elles font rarement une distinction entre les hommes et les femmes. Quand elles parlent de prix et de valeur, de rente foncière, de production, de commerce, de monnaie ou de finance par exemple, les femmes n'existent pas en tant que telles. Dans la Grèce antique, la femme était considérée comme inférieure par nature à l'homme. Le patriarcat était déjà bien installé. Pourtant, Platon – le premier être humain ayant traité d'économie selon Schumpeter[4] – ne faisait pas de distinction en fonction du sexe dans les rôles économiques / la division du travail.

Aujourd'hui, les tenantes de la théorie économique dominante dans le monde occidental (la théorie de l'économie de marché, apparue au XVIIIe siècle) considèrent qu'y a seulement des individus. « Homo œconomicus » n'a pas de sexe (ni de genre). C'est un être qui n'a que deux caractéristiques, elle est rationnelle et elle a pour seul but de maximiser sa satisfaction personnelle. Un peu court il est vrai, mais c'est ainsi.

Les économistes paraissent donc être les championnes de l'égalité des sexes. Mais certaines considèrent que ce n'est qu'une illusion[5]. En réalité, l'individu économique serait implicitement un être humain masculin. Les femmes étaient tellement considérées comme inférieures qu'elles auraient tout simplement été «gommées en tant que sujet du discours et du champ économique».

Il faudrait donc inventer un modèle de «femme économique». A quoi pourrait-elle ressembler? Quelles sont ses caractéristiques? Se comporte-t-elle de la même façon qu'un homme dans ses relations économiques? Est-elle aussi rationnelle qu'un homme? Cherche-t-elle autant (ou plus) qu'un homme à maximiser sa satisfaction personnelle? Se soucie-t-elle plus du bien commun et des pauvres qu'un homme? Et s'il y a des différences, sont-elles innées ou acquises (culturelles)? Jolis sujets de réflexion pour nos longues soirées d'hiver. ■

1 Le féminin est utilisé comme forme épicène.

2 Soit dit en passant, le «Nobel d'économie» n'est pas un vrai Prix Nobel. Il n'a pas été créé par Alfred Nobel, qui, selon certains, «haïssait l'économie». Il s'appelle en réalité Prix de la Banque de Suède en sciences économiques en mémoire d'Alfred Nobel. Il est décerné depuis 1969, alors que les vrais Prix Nobel le sont depuis 1901.

3 Voir par exemple Azâdée Azâd, La paternité usurpatrice – l'origine de l'oppression des femmes, les Editions du Remue-ménage, 1985.

4 Joseph Schumpeter, History of Economic Analysis, Oxford University Press, 1954.

5 Voir par exemple Louise Vandelac, L'économie des femmes?, Cahiers de recherche sociologique, vol. 4 n° 1, avril 1986.

Laver et sécher dans les immeubles locatifs

Hautes performances, efficacité des ressources, fiabilité et ergonomie au plus haut niveau : les nouveaux Petits Géants réunissent tous les avantages que représente la marque Miele.

Dans les buanderies collectives, les lave-linge et les sèche-linge doivent répondre à de nombreuses exigences. Les propriétaires et les régies immobilières, ainsi que les concierges, souhaitent des appareils au fonctionnement irréprochable et efficace, mais également robustes et d'une grande durabilité. Pour les locataires, les appareils doivent être faciles à utiliser, toujours prêts à l'emploi et hygiéniques. Les Petits Géants parviennent à répondre à toutes ces exigences.

Construction de haute qualité
Tous les composants des Petits Géants sont fabriqués à partir de matériaux soigneusement sélectionnés. Cela comprend entre autres le châssis robuste en acier, la cuve en inox et les poids en fonte grise pour un fonctionnement parfait, ainsi que les commandes fabriquées dans la propre usine d'électronique Miele.

Longue durée de vie
Les lave-linge des Petits Géants sont testés pour 30'000 heures de fonctionnement, les sèche-linge pour 15'000. C'est cinq fois plus que les appareils ménagers vendus habituellement dans le commerce. C'est pourquoi les lave-linge et les sèche-linge fonctionnent de manière fiable et nécessitent peu d'entretien pendant de nombreuses années, même en cas d'utilisation fréquente.

Basse consommation
Grâce à la grande efficacité des ressources, les nouveaux lave-linge permettent d'obtenir des coûts d'exploitation très bas. La consommation d'énergie et d'eau est inférieure de 28 % à celle de la génération précédente. Pour cette raison, les nouveaux lave-linge atteignent la classe d'efficacité énergétique A. Il en va de même pour les sèche-linge, qui sont particulièrement respectueux de l'environnement grâce à leur système de pompe à chaleur à faible consommation d'énergie.

Cycles courts
Grâce à leurs cycles de courte durée, les sèche-linge des nouveaux Petits Géants sont aussi performants que les lave-linge. Après seulement 59 minutes, le linge parfaitement séché peut être retiré et placé directement dans l'armoire.

appWash, la plate-forme numérique tout-en-un
Que ce soit dans un immeuble locatif, une résidence universitaire ou ailleurs, appWash garantit un fonctionnement optimal de la buanderie. Les machines, le service, la facturation ou encore l'exploitation globale : tout provient d'un fournisseur unique. Les Petits Géants peuvent également être équipés des systèmes de paiement classiques. Cela permet aux locataires de payer les processus de lavage et de séchage simplement et sans espèces avec un Touch ou avec des pièces/jetons.

Miele AG
Limmatstrasse 4
8957 Spreitenbach
Tél. 056 417 20 00
miele.ch/petits-geants

ENTRELACS DE CHANGEMENT

Au fil des pages, vous découvrirez les témoignages de celles qui s'engagent au sein des coopératives. Elles partagent leurs motivations profondes, révélant une expérience unique en tant que femmes. Autour d'un projet commun, elles se rassemblent, entrelaçant ainsi couleurs, sensibilités et idées variées. Et même si certaines soulignent les inégalités persistantes, elles nous rappellent que compétence, expérience et caractère sont cruciaux, indépendamment du genre.

Le monde des coopératives change lentement de visage, intégrant de plus en plus de femmes au sein de ses organes dirigeants. Comme les fils d'un cerceau de broderie se croisent pour dessiner une trame nouvelle, leur engagement esquisse un changement de paradigme, où la diversité des voix se fait entendre pour créer un futur qui s'annonce, nous l'espérons, plus égalitaire et inclusif.

© Hélia Aluai - plasticienne
Broderie – série LArmes 2022
www.helia-aluai.com
Photo: ©jp fonjallaz/poussiere.net

Alexandra Tiedemann Crespillo

Andrea Faucherre

Annick Hmidan-Kocherhans

Catherine Mathez

Céline Elsig

Céline Vittoz

Claire Richard

Coopérative B612

Deborah Sohlbank et Nathalie Ljuslin

Eliane Collaud

Fifi Malambu

Lara Arietano

Mathilde Freymond

Patricia Vieira

Sandra Grandjean

Sandrine Vuitel

Solvej Dufour Andersen et Laurence Perrenoud

QU'EST-CE QUI VOUS A MOTIVÉE PERSONNELLEMENT À VOUS ENGAGER ACTIVEMENT DANS UNE COOPÉRATIVE D'HABITATION OU D'HABITANT·E·S OU AU SEIN DU COMITÉ DE L'ARMOUP? UNE PERSONNALITÉ EMBLÉMATIQUE? AUTRE?

Nathalie Ljuslin, Coopérative d'en face à Neuchâtel: Faisant partie de l'équipe fondatrice, ce qui m'a motivée, c'est la recherche d'un mode de vie prenant soin du collectif et du vivant. Avec mon conjoint, nous voulions que notre fille grandisse dans un tel environnement. Au final, la coopérative a mis huit ans à être réalisée, et elle était adolescente quand on a emménagé.

Deborah Sohlbank, Coopérative d'en face à Neuchâtel: Après une première tentative, nous avons définitivement rejoint le projet une année avant la fin du chantier. Devenus parents, notre motivation était d'essayer une manière de vivre différente, avec un esprit de «village» dans lequel voir évoluer nos enfants.

Sandrine Vuitel, présidente Coopérative d'habitation Cheminots Renens: Cela fait vingt ans que j'habite là, et dix ans que je suis présidente. J'étais déjà dans le comité lorsque le président s'est retiré. La place était donc libre. J'ai été élue à l'unanimité. Mon intérêt était de pouvoir non seulement maintenir des loyers modérés mais aussi de renouveler l'esprit de la coopérative qui s'était un peu perdu. J'avais envie de renforcer le vivre-ensemble, en profitant notamment de remettre en valeur les jardins potagers, point fort de notre coopérative.

Patricia Vieira, directrice Coopérative immobilière du personnel fédéral à Chavannes-près-Renens: Je travaillais auparavant dans l'immobilier. La notion de rendement et de profit à tout prix ne me correspondait plus. J'ai la conviction que chacun devrait pouvoir occuper un logement convenable sans devoir y consacrer l'essentiel de son salaire. Je partage de nombreuses valeurs avec la CIPEF et l'ARMOUP. En proposant des logements à prix coûtant, elles contribuent à un certain équilibre social et à la bonne santé de l'économie suisse.

Mathilde Freymond, présidente Coopérative d'habitation La Bistoquette à Genève: Avoir grandi dans un milieu coopératif et associatif a composé le terreau de mon engagement actuel. Deux types de raisons m'ont portée plus tard à prendre la responsabilité de la présidence de la coopérative de la Bistoquette. Il était – et il est encore – urgent que les citoyennes et les citoyens prennent en main la question du logement et du vivre-ensemble pour contrer les forces du lobby immobilier. L'autre argument portait plus sur l'envie de construire un lieu d'habitation avec des personnes qui partagent mes convictions, une vision du monde qui me donne de l'espoir sur l'avenir de notre société.

Solvej Dufour Andersen, présidente, et Laurence Perrenoud, membre du Comité d'administration de la Coopérative UVCoop à Genève: S'engager pour un projet de vie en accord avec nos valeurs. Notre coopérative est une petite coopérative participative, nous vivons en liens avec nos voisin·e·s et sommes acteurs·rices dans notre projet d'habitat. Habiter en coopérative a aussi une dimension politique (logement sans but lucratif, non spéculatif, dimension participative). Pour plusieurs d'entre nous qui sommes issu·e·s du milieu squat des années 1990, ce projet est une suite logique.

Annick Hmidan-Kocherhans, secrétaire générale de la Coopérative Voisinage à Genève: Pour financer mes études universitaires, j'ai travaillé durant cinq ans à la Ciguë, coopérative de logement pour personnes en formation. C'est ainsi que j'ai débarqué et dans le monde des coopératives participatives pour la première fois. J'étais alors responsable de l'administration et des finances. J'y suis ensuite revenue quelques années plus tard, en fondant avec d'autres personnes la primo coopérative des Grottes.

Réponse collective Coopérative d'habitation B612 à Lausanne: La Coopérative d'habitants B612 à Lausanne est une coopérative de petite taille, comprenant 8 appartements. Elle fonctionne grâce à l'engagement de chacun·e et les tâches (administration, comptabilité, entretien des bâtiments, conciergerie, jardin commun) sont le plus possible exécutées à l'interne. C'est le projet de départ de vivre-ensemble, dans la convivialité, dans des bâtiments réalisés selon des valeurs alliant la durabilité et d'importantes qualités architecturales, hors des circuits des régies et spéculateurs immobiliers, qui nous a tous·tes motivé·e·s.

Andrea Faucherre, adjointe au chef du Service de l'architecture et du logement de la Ville de Lausanne; membre du Comité de l'ARMOUP: Cela fait plus de 20 ans que j'œuvre en faveur des logements d'utilité publique au sein de mon employeur, la Ville de Lausanne. De ce fait, j'étais la personne toute désignée pour représenter la Ville de Lausanne au sein de l'ARMOUP. J'apprécie de siéger dans ce conseil, car cela me permet d'entendre la voix des bâtisseurs et des constructeurs. Cette expérience contribue à la concrétisation d'une politique publique axée sur le logement, durable, accessible et abordable.

Sandra Grandjean, présidente Coopérative Les Jardins de la Paix à la Tour-de-Peilz: Mon grand-père fait partie des fondateurs de la Coopérative d'habitation Les Jardins de la Paix

créée en 1990. En 2005, j'ai obtenu mon diplôme fédéral d'économiste bancaire et j'étais désireuse d'apporter ma vision financière pour une cause louable. Intégrer la coopérative était ainsi le moyen de répondre à mes aspirations, en mettant mes compétences au service d'un projet qui me motive, me plaît intellectuellement et m'apporte quelque chose.

Céline Vittoz, membre de la Coopérative d'habitation du Chablais – Cohacha à Monthey: En m'impliquant au sein d'une coopérative d'habitation, je souhaite pouvoir mettre en place des moyens d'habiter en accord avec mes valeurs. Celles que nous prônons au sein de la Cohacha se rapprochent de mes aspirations profondes, et il est essentiel pour moi de vivre en harmonie avec elles. Il me semble nécessaire de travailler collectivement pour créer des logements qui tiennent compte des enjeux environnementaux et des besoins des habitant·e·s.

Lara Arietano, membre du comité d'administration et de direction de la SCHL à Lausanne: Je connais la SCHL depuis toujours, car mon grand-père m'y avait inscrite quand j'étais petite. Je suis au conseil d'administration depuis neuf ans, et quand on m'a proposé de rejoindre le comité de direction, je ne m'y attendais pas du tout. Cependant, cela représentait un joli défi personnel et comme je partage les valeurs des coopératives, j'ai accepté. La femme qui m'a inspirée est justement celle que j'ai remplacée au sein du comité, Marlyse Dormont, qui était également députée socialiste au Conseil national à Berne. Je pense également que succéder à une femme a facilité mon arrivée, car je me sentais plus légitime. S'il n'y avait eu que des hommes, j'aurai sans doute été moins à l'aise.

Catherine Mathez, présidente Coopérative La Meute à Lausanne: Je suis dans le milieu du logement associatif ou pour tous depuis que j'ai 15 ans. Donc j'ai toujours eu conscience de la problématique du logement. Puis j'ai mené la lutte de l'affaire Druey, ce qui m'a permis d'acquérir une bonne connaissance du droit du bail. C'est comme cela qu'un des fondateurs de La Meute m'a proposé de m'investir dans la coopérative. J'ai tout de suite pris une position au conseil d'administration et je suis maintenant présidente de la coopérative depuis cinq ans.

Claire Richard, membre féminin des deux conseils d'administrations des coopératives Cité des Philosophes et L'Eglantine à Morges, et présidente du Parti vert'libéral vaudois: C'est mon métier d'écrivain public qui m'a mise en contact avec la Cité des Philosophes pour une aide administrative. De fil en aiguille, le principe de la coopérative dans son ensemble m'a intéressée, aussi bien dans son aspect organisationnel que maintenant technique puisque nous sommes en train de rénover notre parc de bâtiments.

Céline Elsig, membre du Conseil d'administration de la Coopérative Cité des Philosophes et conseillère communale à Morges: C'est Eric Voruz qui m'a proposé une place au sein du conseil il y a un an et demi, lors d'un renouvellement du Conseil d'administration de la Cité des Philosophes. L'habitat m'a toujours attiré, et plus particulièrement le fait de pouvoir offrir des logements aux personnes qui ont peu de moyens, donc j'ai tout de suite trouvé que c'était une opportunité intéressante.

Eliane Collaud, secrétaire de la Coopérative d'habitation Cité des Philosophes à Morges: Voir l'engagement des membres qui étaient déjà impliqués dans la coopérative a été un facteur motivant et m'a incité à me joindre à eux.

Alexandra Tiedemann Crespillo, membre du Conseil d'administration de la Coopérative de construction et d'habitation Lyon-Délices à Genève: Le Conseil d'administration de la coopérative Lyon-Délices était établi depuis longtemps. Mais lorsque la seule femme membre du conseil prévoyait de le quitter, on m'a proposé de candidater. Je vis dans la maison depuis vingt ans, c'était important pour moi qu'une femme prenne cette place et que la parole continue de circuler dans la maison.

Fifi Malambu, membre du Conseil d'administration de la Coopérative de construction et d'habitation Lyon-Délices à Genève: S'engager activement au sein du comité de notre coopérative Lyon-Délices me permet de développer de nombreuses compétences, comme la communication, la négociation et la prise de décision. Et surtout cela me permet de contribuer au bien-être de chacun d'entre nous au sein de la coopérative. ■

Propos recueillis par Charlotte Schusselé, Anne DuPasquier, Salomé Houllier Binder, Joëlle Loretan et Jean-Louis Emmenegger

VERS UNE VILLE FÉMINISTE: UN ESPACE D'ÉGALITÉ ET DE SÉCURITÉ

Imaginez une métropole sécuritaire et accessible à toutes et tous de jour comme de nuit, des transports publics inclusifs ainsi que des espaces récréatifs sûrs et divertissants. Voilà l'essence même de la ville féministe.

MARION SEYDOUX,
ARCHITECTE HES ET ÉTUDIANTE EN GÉNIE CIVIL

La sous-représentation des femmes dans nos conceptions

Au fil de mon parcours académique, j'ai constamment cherché une figure féminine à laquelle me rattacher. Malheureusement, dans le domaine de l'architecture et de l'ingénierie civile, la plupart des références que nous utilisons, analysons et étudions sont masculines. De ce fait, posons-nous la question sur la manière dont une femme peut s'épanouir dans ces professions et de comment elle peut envisager son avenir sans avoir un modèle féminin à qui s'identifier. Il est évident que le secteur de la construction, comme de nombreux autres, a toujours été largement, voire exclusivement, mené par les hommes.
Un exemple concret démontre qu'anciennement l'inclusion des femmes était souvent négligée lors de la conception ou de la réalisation d'outils du quotidien. Je l'ai appris lors d'une conférence sur la Femtech à la HEIG-VD d'Yverdon, où Valérie Geneux, journaliste de «La Côte», a mis en lumière les tabous entourant la sexualité, les menstruations et la ménopause. Elle a également évoqué le fétichisme de Louis XIV pour les accouchements, influençant la position d'enfantement qui a été par la suite maintenue pour le confort des médecins au détriment de celui des femmes.

Le manque de considération des femmes dans nos villes a-t-il un impact?

Dans notre environnement urbain actuel, l'impact de cette négligence se fait toujours ressentir. Effectivement, lors de la construction des villes, l'espace public était principalement pensé et conçu par des hommes, ce qui provoque de nombreuses répercussions sur le bien-être de la femme dans son quotidien actuel. Les ruelles, les transports en commun ou encore les parcs sont de bons exemples. Aujourd'hui, 28,9% des résidents·es de Genève disent ressentir un sentiment d'insécurité dans les rues après 22 heures. Plus alarmant encore, près de 76% des femmes de 15 à 24 ans disent avoir été harcelées dans la rue au cours des cinq dernières années. Ces chiffres peuvent être le reflet des décisions constructives prises à l'époque. En effet, les ruelles peu larges et sans éclairage ne représentaient aucun problème pour les hommes, alors que pour les femmes, il leur était déconseillé de sortir seule tard le soir par risque de se faire agresser. Pour les déplacements du quotidien, les infrastructures de transports publics étaient principalement conçues selon les besoins spécifiques des hommes, notamment pour leurs déplacements professionnels. Très peu d'attention était accordée aux femmes qui assumaient la charge des enfants. Ces dernières devant se déplacer avec des poussettes ou des courses volumineuses ne bénéficiaient pas de quais à bonne hauteur afin de faciliter leur passage. En 2022, sur un total de 806 gares et haltes CFF, pas moins de 378 ne garantissent toujours pas un accès aux trains pour les personnes à mobilité réduite et de ce fait aux parents avec poussette. Il est à noter qu'actuellement la modernisation et la mise en conformité des quais figurent parmi les priorités des CFF.
Ajouté aux aspects de mobilité nécessaires aux professions de la gent masculine, les hommes aisés du XVI[e] siècle avaient comme passion l'art et aimaient le ressentir au travers de leur jardin. A cette période, la mode des parcs à l'anglaise prend de l'ampleur grâce à la représentation d'une balade en campagne avec des chemins sinueux à travers une végétation d'un aspect sauvage, composé de grands arbres et de buissons bien fournis. Bien que ces espaces verts aient d'abord servi à aménager les jardins des grandes propriétés, leur succès a fini par influencer l'aménagement des parcs urbains. De

QUARTIER DE SEESTADT À VIENNE EN AUTRICHE / FRAUEN BAUEN STADT

Sources

Sujet de Valérie Geneux «Femtech, innovation sans tabou»:
https://longread. epfl.ch/dossier/femtech-linnovation-sans-tabou/

Sondages Genève:
https://www.ge.ch/document/diagnostic-local-securite-2023-met-avant-sentiment-securite-certain

Information sur les quais CFF:
https://www.sbb.ch/fr/horaire/conseils-voyageurs/voyageurs-avec-un-handicap/lhand.html
https://reporting. sbb. ch/fr/gares? years=0,1,4,5,6,7&scroll=2092&highlighted=bc1903468a90cce1f39caf578232d075

Quartier Seestadt:
https://lumieresdelaville.net/vienne-quartier-construit-par-pour-femmes/
https://www.wien.gv.at/stadtplanung/aspern-seestadt

«Frauen bauen Stadt» dans le quartier de Seestadt à Vienne en Autriche /DR

nos jours, de nombreuses femmes ne se sentent pas à l'aise de s'asseoir sur un banc le long d'un chemin, craignant d'être abordée. De plus, l'absence de visibilité envers d'éventuels prédateurs, due à la végétation proéminente, dissuade de nombreuses personnes de s'y attarder.

Quelles sont les solutions?

Aujourd'hui, face à une société qui se veut plus inclusive et égalitaire, la manière dont nous concevons nos rues et nos espaces publics doit être reconsidéré. Plutôt que de nous référer systématiquement à nos fondamentaux masculins, il est essentiel de rechercher de nouvelles approches qui coïncident avec les besoins et ressentis de toutes et tous. Cela implique de prendre conscience des nécessités réelles de la population en questionnant les personnes mises à l'écart lors de cette phase et en réétudiant ce qui a été fait auparavant afin de pouvoir utiliser de manière judicieuse ce qui nous a été laissé.

C'est dans une banlieue de la ville de Vienne en Autriche, qu'un groupe d'architectes féminines a entrepris une révision du concept de la ville traditionnelle. Le quartier de Seestadt se distingue par des solutions adaptées aux besoins des personnes à mobilité réduite, des personnes âgées, des enfants et des femmes en plus de ceux des hommes.

Dans cette cité, les rues sont repensées et redimensionnées afin d'améliorer le confort et de diminuer le vis-à-vis. L'implantation stratégique de candélabres assure qu'aucun espace ne demeure dans l'obscurité, minimisant ainsi les possibilités pour d'éventuels prédateurs·trices de s'y dissimuler, tout en contribuant à la réduction du vandalisme. Ces artères laissent cohabiter harmonieusement les transports en commun, les voies routières, les pistes cyclables et les trottoirs, tout en donnant la place à des espaces de jeux sécurisés pour les résidents les plus jeunes. Par ailleurs, une attention particulière est portée sur la composition du revêtement des sols, afin d'éviter les problèmes que peuvent rencontrer les personnes portant des talons aiguilles ou encore celles devant s'aider d'une canne sur les pavés des centres-villes historiques. Ce changement permet de tenir compte du confort également des personnes à mobilité réduite, des personnes en convalescence et des personnes âgées.

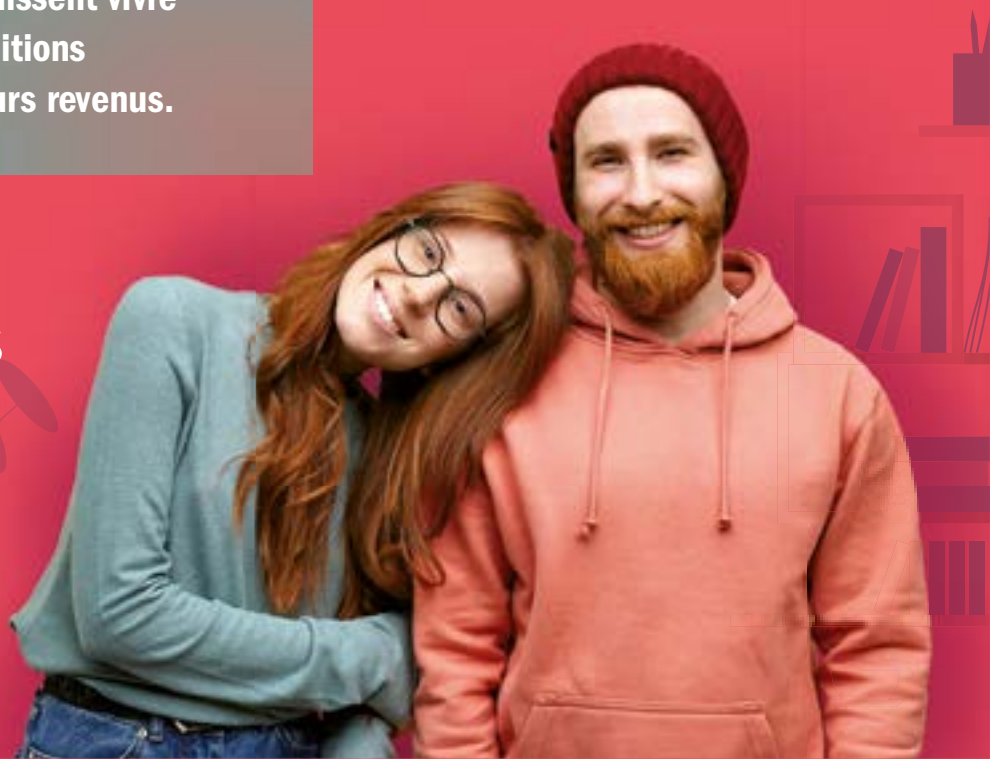
Les transports publics sont quant à eux judicieusement répartis dans les rues les plus importantes du quartier, évitant ainsi aux personnes âgées et aux femmes enceintes d'avoir à parcourir de trop grandes distances. Les arrêts de ces derniers sont conçus pour être accessibles à toutes et tous.

Pour terminer, les parcs sont également l'objet d'une réorganisation visant à éliminer tout sentiment d'insécurité. La disposition des bancs est étudiée avec soin pour éviter d'être trop exposée à la vue de la population, favorisant la tranquillité tout en restant visible de toutes et tous pour intervenir en cas de besoin. Les arbres sont minutieusement positionnés pour offrir une fraîcheur agréable dans la ville, les parcs et les aires de jeux, tout en veillant à ne pas créer d'endroits isolés propices à d'éventuels altercations. Des jardins communautaires sont aménagés pour offrir aux résidents·es l'opportunité d'accéder à une alimentation équilibrée et locale. De plus, ces espaces favorisent les interactions sociales entre voisins·es et constituent une initiative éducative bénéfique pour les enfants de la banlieue.

En conclusion, il est indéniable que les initiatives conçues par et pour les femmes, en réponse à leurs besoins, se révèlent plus inclusives et durables. Toutefois, il est crucial de souligner le rôle majeur des hommes de l'époque dans l'établissement de bases solides de connaissance, qui nous ont permis d'implanter des aménagements urbains améliorés. Mettre en lumière les accomplissements et le travail des femmes dans des domaines telles que la construction et la technologie est essentiel pour créer un environnement urbain apaisé et harmonieux en tenant compte des besoins de toutes et tous. ■

LOGEMENT IDÉAL
société coopérative

Pour que les jeunes, les familles et les aînés puissent vivre dans des conditions adaptées à leurs revenus.



60 ans

Société coopérative
spécialisée
dans l'immobilier
à loyer abordable

logement-ideal.ch

UBS key4 mortgages

Accès facile à un immeuble de rendement durable.

Flexible. Transparente.
Votre hypothèque en ligne.

Comparer sur
key4.ch/immeubles-de-rendement

UBS

© UBS 2023. Tous droits réservés.

MON HAVRE DE PAIX, L'HABITAT VERNACULAIRE

Notre foyer, c'est notre havre de paix. Là où nous avons la liberté d'être nous-mêmes, où règne confort et harmonie. En ce sens, l'architecture vernaculaire est une belle réponse à ce qui constitue un habitat idéal. Je vous propose, à travers ces quelques lignes, de découvrir ensemble pourquoi.

SHANICE AKA-ADJO
MASTER 2, HAUTE ECOLE DU PAYSAGE, D'INGÉNIERIE ET D'ARCHITECTURE DE GENÈVE

Quel est l'habitat idéal?

A partir de quel moment considérons-nous un endroit comme «notre maison»? Dans quelles mesures sommes-nous rattachés à un lieu que nous appelons «notre foyer»? A partir de quel moment nous considérons-nous chez «nous»?

Idéal pour qui?

Le sentiment d'appartenance à un endroit n'est pas toujours évident. Beaucoup de paramètres sont à prendre en compte, et même les détails les plus petits ont leur importance...

Beaucoup de gens n'éprouvent pas un réel sentiment d'appartenance à leur lieu de résidence, même après y avoir vécu plusieurs années. que ce soit une maison, ou un appartement... Or, ce même endroit peut être perçu comme un véritable rêve pour d'autres. Nous avons tous une histoire, un vécu et une vision différente de ce que représente l'habitat idéal à nos yeux.

La maison idéale, l'appartement idéal, la ferme idéale, la villa idéale... est propre à chacun. Malgré cela, avec les réalités auxquelles nous sommes confrontées aujourd'hui, nous pouvons dessiner des lignes directrices, et des besoins communs à tous lorsque nous parlons de la «maison rêvée». On peut facilement parler d'un niveau de confort, de sécurité, et d'espace suffisant. Du lieu ou encore de la relation entre l'intérieur et l'extérieur maîtrisée et confortable. L'adaptabilité du lieu en fonction des différentes étapes de la vie, ainsi que la flexibilité qui en découle, également essentielles...

Etant originaire de Côte d'Ivoire, ayant grandi en France et poursuivant actuellement mes études en Suisse, j'ai la chance de jouir d'un passeport multiculturel me permettant de mieux comprendre les différences et similitudes architecturales d'un lieu à l'autre. Malgré cela, demeure toujours la question; finalement, qu'est-ce que l'habitat idéal? Est-ce qu'un même habitat peut être idéal à différents endroits?

La réponse du vernaculaire

Comme expliqué précédemment, nous pouvons aisément dessiner des lignes directrices, et des besoins communs à tous... cependant, nous sommes tous, par définition, différents. Nos aspirations diffèrent donc naturellement en fonction de plusieurs facteurs tels que notre culture, notre environnement géographique, notre histoire, nos goûts personnels, le climat de notre région, notre mode de vie, et bien d'autres éléments... Dans cette perspective, qui mieux que nous-même pourrait connaître nos besoins individuels? Ce qui constituerait notre «habitat idéal»?

Il est indéniable selon moi, que le type d'architecture répondant au mieux à cette question est l'architecture vernaculaire. L'habitat idéal selon moi, est une bâtisse vernaculaire. Ce type d'architecture offre de nombreux avantages et bienfaits sur les plans social, économique et environnemental. Elle permet d'intégrer les populations locales, favorisant une collaboration directe entre les architectes et les futurs occupants. Ils ont l'opportunité de participer de la conception à la réalisation du projet. Cela pourrait également s'apparenter à certains aspects des coopératives que l'on trouve en Suisse, ou les Baugruppen en Allemagne. L'architecture vernaculaire permet également des économies, car sont exclusivement utilisés des matériaux locaux, réduisant à ce même effet, l'empreinte environnementale.

Illustration graphique représentant 4 habitats différents, présents dans différentes régions du monde (Asie, Océanie, Europe, Afrique). Auteur: Shanice Aka-Adjo

En ce sens l'habitant se sent naturellement «chez lui», puisqu'il a directement été impliqué dans la construction de son habitat. Personne ne connaît mieux que lui ses propres besoins, les réalités du lieu dans lequel il vit, le climat local, ses habitudes et préférences. Cette implication personnelle favorise un fort sentiment d'appartenance et une harmonie naturelle avec son environnement.

L'architecture vernaculaire constitue ainsi une belle réponse, car elle permet aux utilisateurs de créer une extension d'eux-même à travers leur maison. Que ce soit un chalet à Zermatt, une maison de campagne en région parisienne, ou une villa au bord de la lagune à Abidjan, l'architecture vernaculaire permettra cet habitat idéal, en phase avec son environnement, et en accord avec les attentes et besoins de tout un chacun. ■

COMMENT VOTRE EXPÉRIENCE PERSONNELLE EN TANT QUE FEMME INFLUENCE-T-ELLE VOTRE ATTITUDE, VOS DÉCISIONS AU SEIN DE LA COOPÉRATIVE? AVEZ-VOUS DES VALEURS/ LIGNES AVEC LESQUELLES VOUS NE TRANSIGEZ PAS?

Nathalie Ljuslin et Deborah Sohlbank: La coopérative est très attentive à l'égalité et à la répartition du pouvoir. Dans les familles, hommes et femmes s'impliquent pour les enfants, pour le ménage pour éviter les stéréotypes de genre. Au niveau du collectif, nous avons tout de même dû thématiser certains points, comme la prise de parole pour éviter que ce soient toujours les mêmes qui parlent et qui occupent l'espace. La coopérative c'est un laboratoire vivant et il y a une volonté d'aller vers le plus d'égalité possible. La mise en place d'une gouvernance partagée y contribue.

Sandrine Vuitel: Je suis fleuriste de métier et j'ai le contact facile avec la clientèle. S'il y a un problème, on trouve toujours une solution en discutant. En tant que mère de famille, j'ai aussi acquis de l'expérience dans le relationnel et l'art des compromis. Et je n'aime pas l'injustice. Dans notre petite coopérative de 36 appartements, au centre de Renens, il est important de faire respecter les règles, conformément aux statuts. Par exemple, toute demande pour des transformations dans les appartements doivent être faites par écrit et on évite ainsi les malentendus.

Patricia Vieira: Je n'ai pas du tout l'impression que mon genre influence mon attitude ou mes décisions professionnelles. Il s'agit plutôt d'une question de compétences, de personnalité et de valeurs. Je suis très attachée à l'éthique au travail et je tiens toujours à être impartiale, équitable, respectueuse et droite dans tout ce que j'entreprends.

Mathilde Freymond: Je n'ai pas l'impression d'avoir particulièrement insufflé une réflexion liée à la question féministe. Notre équipe de pilotage étant paritaire (2 responsables femmes maîtres d'ouvrage et 4 femmes au comité d'administration) et déjà très sensible à cette question, nous n'avons pas eu de discussions formelles et je n'ai pas ressenti le besoin de transiger sur cette thématique. La coopérative a été plutôt portée sur des questions participatives et écoresponsables. Les femmes y ont œuvré au même titre que les hommes.

Solvej Dufour Andersen et Laurence Perrenoud: Nous nous considérons d'abord comme coopératrices engagées dans un projet de vie communautaire, équitable et durable. Il est important pour nous qu'il y ait une répartition aussi égale que possible entre les femmes et les hommes au sein du conseil d'administration et des groupes de travail. Nous constatons que ce n'est pas toujours acquis, notamment dans notre groupe technique et notre groupe de secrétariat, mais nous souhaitons progressivement améliorer cela.

Annick Hmidan-Kocherhans: Il est important pour moi que les comités veillent à la parité. Je demande toujours à ce qu'il en soit tenu compte lorsque je participe à une assemblée générale et qu'un comité est élu. Mais ce n'est pas toujours évident et il y a aussi des femmes qui affirment que ce n'est pas important, ce qui ne simplifie pas la tâche.

Réponse collective Coopérative B612: Chez nous, tous·tes les habitant·es assistent aux comités et sont priés de s'exprimer. L'égalité dans les prises de décisions, dans la participation aux débats est primordiale. Une équité qui ne nous a jamais été déniée par nos collègues masculins, même si on remarque que les voix de basse ont parfois tendance à prendre le dessus et qu'il faut se bagarrer un peu contre cela. On remarque que l'écoute des autres, le respect mutuel et le consensus sont plutôt portés par des énergies féminines.

Andrea Faucherre: Dans ce cas précis, je considère que mon genre n'influence pas mes décisions; ce sont plutôt mes valeurs et mon engagement total en faveur d'une construction durable, en adéquation avec les besoins de la population et des loyers aussi justes que possibles, qui le font. Je ne transige pas sur le fait que le logement n'est pas un simple bien de consommation. Le droit à un logement décent est inscrit tant dans la Constitution fédérale que dans la Constitution vaudoise. Aux côtés de l'accès à l'éducation et à la santé, le logement est l'un des vecteurs les plus cruciaux permettant de vivre dignement. Je serai toujours cette voix qui rappellera aux investisseurs qu'il faut construire en fonction des besoins de la population et non pas uniquement pour maximiser la rentabilité de leur investissement.

Sandra Grandjean: Au sein du comité, nous avons une culture très forte du pragmatisme et de l'altruisme, des valeurs qui influencent mes décisions. Je ressens peu de clivages ou de différences homme-femme. On me fait sentir que j'apporte quelque chose parce que je suis une personne expérimentée, pas uniquement parce que je suis une femme.

Céline Vittoz: Depuis le début du projet, nous fonctionnons avec une gouvernance partagée/horizontale, ce qui signifie

que chacun·e a la possibilité de participer aux décisions. Dans les réunions «classiques», il n'est pas rare que la personne qui a le dernier mot soit celle qui parle le plus fort, et c'est souvent un homme. En tant que femme, je suis donc peut-être plus sensible au respect de ce mode de fonctionnement.

Lara Arietano: Je suis peut-être plus observatrice, et je suis très sensible à la représentation. Je suis ingénieure de formation et j'ai été en lien avec les mondes de la construction et de l'immobilier, très masculins, et j'ai vécu des situations où on ne me prenait pas au sérieux. A arguments égaux, on écoutait plus volontiers un collègue masculin. En tant que femme, il faut s'imposer davantage, ce qui n'est pas toujours facile. En m'appuyant sur ces expériences et ces ressentis, j'ai à cœur que toutes les minorités puissent être entendues.

Catherine Mathez: A mon sens, le plus important c'est le collectif. Et le collectif, c'est fait d'individus, de femmes et d'hommes qui doivent trouver des synergies pour vivre ensemble. A la Meute, nous sommes dans une coopérative où les membres fondateurs et les architectes avaient déjà écrit le projet, pensé la collectivité. Maintenant que l'on y vit, il est important à la fois de respecter cette vision mais aussi de la faire évoluer afin que chaque individu soit respecté.

Claire Richard: Je pense que oui d'une certaine manière, mais ça dépend peut-être plus des personnalités que du genre. Nous sommes là pour être polyvalents, hommes comme femmes. Nous sommes une équipe et chacun apporte sa vision et son expérience pour mettre en avant l'habitant. Nous discutons tous ensemble des mêmes sujets. Quand on va choisir une cuisine par exemple, les hommes sont autant investis que nous.

Céline Elsig: Peut-être qu'en tant que femme j'ai une plus grande sensibilité à l'habitat et au bien-être. Mais au-delà de mon statut de femme, je ne transigerai pas sur ce qui est économie d'énergie, confort de l'habitat et accessibilité au logement pour les personnes précarisées.

Eliane Collaud: Mon expérience en tant que femme m'a révélé l'importance d'une communication ouverte et respectueuse, ainsi que de l'inclusion de diverses opinions. A créer un environnement où tous les membres peuvent s'exprimer librement, sans craindre la discrimination.

Alexandra Tiedemann Crespillo: Ce qui m'importe vraiment, d'autant plus dans une coopérative, c'est le bien vivre ensemble. Je pense qu'il est important d'aménager un espace de discussion où l'on peut faire un pas vers l'autre, c'est ça aussi la force des coopératives. Et en tant que femme j'ai quand même une voix particulière, notamment en ce qui concerne l'échange. Je prends le temps d'écouter l'autre personne sans forcément dire comment les choses devraient se faire.

Fifi Malambu: Cela influence certainement mon attitude et mes décisions au sein de la coopérative. Je suis sensible à certains préjugés ou inégalités et j'ai envie d'agir en faveur de l'inclusion afin que toutes et tous se sentent comme étant traités de la même manière, avec respect, et que l'on puisse mettre en place des initiatives d'amélioration de notre environnement. En tant que membre du comité, nous avons une influence directe sur les décisions qui ont un impact sur la qualité de vie de chacun. ■

Propos recueillis par Charlotte Schusselé, Anne DuPasquier, Salomé Houllier Binder, Joëlle Loretan et Jean-Louis Emmenegger

DEUX TÊTES VALENT MIEUX QU'UNE

Depuis l'automne 2022, Aline Juon et Stéphane Nydegger se partagent la présidence du Groupement des coopératives d'habitation genevoises (GCHG). Rencontre avec ces partenaires qui se découvrent aujourd'hui très complémentaires.

Aline Juon, architecte et représentante en maîtrise d'ouvrage de la Ciguë et Stéphane Nydegger, architecte fondateur du bureau Face à Face et président de l'Habrik.

JOËLLE LORETAN

A les regarder interagir, on pourrait croire qu'il et elle se connaissent bien. Il n'en est rien, mais le monde des coopératives genevoises est petit: Aline est représentante en maîtrise d'ouvrage de la Ciguë, Stéphane président de l'Habrik. Ainsi, ils se côtoient depuis longtemps, sans vraiment se connaître. Depuis quelques mois, il et elle coprésident le GCHG, l'esprit clair: une casquette pour le Groupement et une autre pour leurs coopératives respectives! Leur ligne commune? Rester ouvert·e aux dialogues et défendre le monde des coopératives. C'est dans un tea-room de Genève que nous rencontrons «les deux têtes» de la GCHG ce matin-là, pour esquisser les opportunités que génèrent un tel partage de poste, tout comme les écueils encore à surmonter pour dépasser tous préjugés.

Pour commencer, pouvez-vous nous expliquer comment la coprésidence a été mise en place au sein de la GCHG?

Aline: L'année passée, Mauro Riva a annoncé qu'il ne se représenterait pas pour le poste de président. Il cherchait alors quelqu'un·e pour le remplacer et a approché plusieurs personnes, dont Stéphane et moi. Mais au vu de mes disponibilités, je n'envisageais pas d'assumer cette fonction seule.

Stéphane: J'étais dans une dynamique similaire et c'est pour les mêmes raisons que je n'imaginais pas prendre seul la responsabilité de ce poste. Aline m'a alors proposé la coprésidence et tout s'est ensuite enchaîné de manière très fluide.

Est-ce que ça avait de l'importance pour vous de partager ce poste avec un homme, respectivement une femme?

Stéphane: J'ai accepté non pas parce que c'était une femme, mais parce qu'elle a des compétences. C'est aussi la rencontre avec Aline qui m'importait et après nos échanges, ça me paraissait naturel et évident de le faire.

Aline: Pareil pour moi, le sexe importait peu, tant que l'entente et les compétences étaient là. Bien entendu, je trouvais que c'était bénéfique pour l'image de la GCHG, mais j'ai également pensé que la société avait évolué et que c'était le bon moment pour moi d'assumer un tel poste au sein de ce Groupement. Je me sentais légitime. C'est aussi une façon de montrer que les femmes s'engagent dans le secteur immobilier à Genève. Et puis Stéphane a toujours été hyper adéquat avec moi, il ne m'a jamais rabaissée ou parlé avec un air condescendant. Tout est très simple avec lui.

GCHG / Groupement des coopératives d'habitation genevoises
Le Groupement promeut, avec l'appui des collectivités publiques, les projets des coopératives. Le GCHG est une organisation faîtière et ne construit pas de logements. Elle compte 70 coopératives membres et 5000 appartements occupés par près de 17 000 personnes. https://gchg.ch/

La Ciguë / Coopérative de logement pour personnes en formation
La Ciguë est une coopérative participative qui propose des logements communautaires bon marché. Elle promeut l'écologie et le logement communautaire et fonctionne depuis sa création selon les principes de l'autogestion. https://cigue.ch/

L'Habrik / Coopérative participative
L'Habrik est une coopérative participative et vise la mixité fonctionnelle (combiner activités professionnelles et habitat), mais aussi la variété des activités (imprimeur, épicerie, garagiste, etc.) et la mixité sociale (différentes typologies d'appartements pour s'adapter aux besoins d'étudiants, de personnes âgées, de familles, etc.). https://lhabrik.ch/

Quels sont les avantages que représente une coprésidence homme-femme?

Aline: La coprésidence atténue l'effet du pouvoir d'une seule personne. L'idée est que tout le comité participe, à son niveau, et c'est une très bonne chose.

Stéphane: Et peu importe que la coprésidence soit mixte ou non. Le fait d'être deux amène une tout autre dynamique et confère une certaine assise. En séance par exemple, on se soutient, on interagit, on rebondit sur les propos de l'un et l'autre, ça aide.

Aline: Et il est arrivé des situations où j'étais vraiment soulagée que Stéphane soit là, parce que je sentais que quelle que soit la femme, elle ne ferait pas le poids face à l'attitude des hommes présents. Dans ce genre de moment, la coprésidence mixte fait du bien: si je n'avais pas pu échanger avec Stéphane suite à cette situation, je n'aurais peut-être pas réalisé que le problème venait d'eux, et non de moi. Lorsqu'on est deux, on ne porte pas tout sur ses épaules.

Avez-vous identifié des stéréotypes de genre ou des préjugés qui ont dû être abordés au sein de la GCHG, et comment avez-vous travaillé pour les surmonter?

Stéphane: Quand j'ai intégré le comité de la GCHG il y a huit ans, on sentait ce poids des préjugés sur les femmes. On a connu des cas de mobbing et de harcèlement, et les réactions n'ont pas été à la hauteur de la situation. Mais la société bouge et pour faire évoluer les choses au sein du Groupement, il a fallu se structurer de manière différente, se redynamiser et se professionnaliser. Caroline Marti a été engagée comme secrétaire générale il y a six ans, c'était la première femme. Depuis, d'autres femmes nous ont rejoint au comité.

Aline: Fonctionner en coprésidence mixte nous rend sans doute plus sensibles aux questions de genres et aux stéréotypes associés. Dans ce sens, nous allons éditer une charte déontologique, pour que tous les membres du comité soient respectés et pour éviter les dérapages ou les remarques désobligeantes, notamment envers les femmes.

Vous imaginez tous deux assumer la coprésidence durant un ou deux mandats (2-4 ans), puis laisser votre place à de nouvelles personnes, pour de nouvelles dynamiques. Puisque vous évoquez déjà la fin, quelle empreinte souhaitez-vous laisser au sein de la GCHG?

Aline: Cette charte déontologique est vraiment bienvenue. Les femmes ont trop tendance à accepter des paroles blessantes, sous prétexte de préserver les rapports. Mais les mots pèsent lourd chez certaines collègues. Que cela soit entendu et remonté montre qu'on peut s'exprimer, et avoir confiance en la structure dans laquelle on évolue. Il y a toujours ce drôle de rapport entre «compétences» et «être une femme». Au sein de la coopérative étudiante la Ciguë, nous intégrons pleinement les grands changements sociétaux. Nous avons déjà dépassé la question homme-femme, pour intégrer celles de genre et d'inclusivité. Lorsque tout le monde se sent accepté·e comme il·elle est, ça rompt les blessures et ce n'est que du positif. Au sein du GCHG, j'apporte cette sensibilité et j'espère qu'elle va inspirer d'autres coopératives.

Stéphane: Pour ma part, j'espère pouvoir faire évoluer les mentalités, pour que cette question homme-femme soit derrière nous. Alors nous pourrons pleinement nous concentrer sur la promotion et la défense des intérêts des coopératives.

Un message ou un conseil pour des coopératives qui souhaitent adopter une coprésidence mixte homme-femme?

Aline: Le milieu de l'immobilier est très masculin et j'ai appris ce que voulait dire sororité en côtoyant les rares femmes qui y évoluent. Même si nous ne partageons pas les mêmes idées, il se passe quelque chose. Je peux alors comprendre les connexions qui existent entre les hommes. Pour les coopératives en particulier, elles devraient attribuer plus de postes

décisionnels aux femmes. Lors des assemblées générales, on voit très peu de femmes et lorsqu'elles sont présentes, on leur laisse trop peu de place.

On leur laisse trop peu de place, ou elles ne la prennent pas?
Aline: Les deux, c'est vrai, mais la société évolue et dans quelques années, j'espère que nous serons autant de femmes que d'hommes lors des réunions.
Stéphane: Les deux, je ressens aussi cela. C'est vrai que le monde de la construction est très masculin, mais les coopératives sont de plus en plus nombreuses à intégrer des femmes dans les conseils d'administration. Ce qui est dommage, c'est que la plupart sont très investies mais souvent, elles se mettent elles-mêmes des freins. Au final, c'est à chacun·e d'entre nous, homme ou femme, de se remettre en question pour faire évoluer les mentalités.

Pour terminer, donnez-moi la qualité que vous appréciez chez votre voisin·e?
Stéphane: J'aime la spontanéité d'Aline et son sens de la réflexion. Elle apporte un regard différent. Elle sait poser les choses et prendre du recul pour ensuite proposer de nouveaux points de vue.
Aline: Stéphane est ouvert d'esprit et il est toujours prêt à apprendre et à évoluer. C'est très appréciable d'échanger avec lui. Et puis il a de l'humour, on se marre bien. ■

LES ENJEUX DU JOB-SHARING

Le job-sharing est une pratique de plus en plus répandue dans le monde professionnel. Cela permet à deux employés de partager les responsabilités et les horaires d'un poste à temps plein. Comment la loi s'adapte-t-elle à cette nouvelle réalité du monde du travail ?

PASCAL STEINER, AVOCAT, CURRAT & ASSOCIÉS, AVOCATS

Le job-sharing ou partage d'emploi représente la possibilité offerte à deux employés de partager un poste à 100%. Chaque employé travaille une partie du temps et partage les responsabilités du poste. Ce modèle offre une meilleure qualité de vie, une réduction du stress lié au travail et la possibilité de conserver un emploi tout en prenant soin de sa famille ou en poursuivant des intérêts personnels[1].

La méthode de travail du partage d'emploi suscite un intérêt croissant, en particulier à une époque où de nombreux travailleurs cherchent à trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

En Suisse, le nombre d'employés à temps partiel ne cesse d'augmenter depuis plusieurs années, et tout particulièrement chez les femmes. Juste après les Pays-Bas, la Suisse détient la deuxième place européenne en matière de travail à temps partiel. De ce fait, un tiers des travailleurs suisses travaillent à temps réduit[2]. Actuellement 18% des hommes et 60% des femmes travaillent à temps partiel[3]. Ces différences entre les deux genres sont parmi les plus élevées au monde. Cette particularité du marché du travail est d'autant plus surprenante qu'il existe aujourd'hui de moins en moins de disparités entre les genres en termes de niveau de formation. La décision de travailler à temps partiel est généralement prise par une personne et non pas imposée par la conjoncture économique. Statistiquement, la majorité des femmes déclarent réduire leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants ou de leurs proches.

Tendance sociale

Cette décision est donc liée à une tendance sociétale où la femme s'occupe plus que l'homme de l'éducation des enfants et de la prise en charge des proches. Il convient de souligner que notre pays possède un système éducatif efficace, grâce à son système de formation professionnelle en dual ainsi qu'à la qualité de ses hautes écoles et universités et que dans ce contexte, en comparaison aux années 1980, le niveau de formation des femmes a considérablement évolué, si bien qu'aujourd'hui, davantage de femmes disposent d'une maturité fédérale que d'hommes. Force est donc de constater que le fait que les femmes soient plus favorables que les hommes à travailler à temps partiel n'est donc pas lié à une discrépance quant aux niveaux de formation.

Dans certaines professions autrefois essentiellement exercées par la gent masculine, les femmes sont même désormais plus nombreuses (par exemple: médecins, enseignants, juristes). Cette réalité n'est toutefois actuellement pas reflétée dans le monde professionnel. La Suisse se trouve encore aujourd'hui parmi les pays en Europe qui détiennent la plus faible proportion de femmes à des positions clés de l'économie, bien que la situation se soit récemment améliorée (10% de femmes sont désormais membres de directions d'entreprises, 23% font partie de conseils d'administration). Le secteur public reste pionnier, puisque la proportion de femmes parmi les cadres supérieurs y atteint les 20%[4]. Cependant, notre économie doit résolument poursuivre sur cette voie sous peine de rester à la traîne en comparaison aux autres pays d'Europe occidentale, qui affichent pour certains une proportion de femmes nettement plus élevée[5].

50 000 diplômées universitaires inactives

Pour expliquer cette dynamique helvétique, il est à constater que les femmes qui sont mères de famille et qui disposent d'une formation supérieure sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. Cette tendance est due à la fois au salaire plus élevé qu'elles parviennent à percevoir grâce à leur formation et désir de ne pas confier la garde des enfants entièrement à des tiers. Cette situation peut s'avérer néanmoins péjorante puisque les gens travaillant à temps partiel sont particulièrement susceptibles de perdre des compétences en raison de l'abaissement de leur taux d'activité et donc de pratique.

De ce fait, cette décision entraîne des coûts élevés pour les individus et la société, puisqu'elle entraîne une sous-valorisation des formations et des compétences des femmes, favorisant les inégalités entre hommes et femmes dans l'accès à des postes à responsabilité[6]. A ce sujet, une étude statistique démontre en ce sens que 50 000 femmes[7] disposant d'une formation universitaire en Suisse, la plupart étant des mères de famille, ne seraient plus actives dans leur carrière.

Avantages et inconvénients

Le job-sharing présente ainsi des avantages évidents, mais il comporte également des inconvénients. Pour ce qui est des aspects positifs, cette pratique permet notamment à des travailleurs disposant de besoins différents, comme aux parents ayant des enfants en bas âge, de rester actifs sur le marché du travail, tout en permettant également à des

employeurs de disposer de deux employés différents pour un même poste, ce qui favorise ainsi la multiplication de points de vue, l'esprit de collaboration et la créativité. Cependant, il peut également entraîner des problèmes de communication et de coordination, ainsi que des problèmes de confidentialité et de continuité du travail.

Législation actuelle

L'évolution du job-sharing a conduit à des ajustements juridiques importants. De nombreux pays ont mis en place des lois et des réglementations pour encadrer cette pratique. Par exemple, le droit du travail peut établir des directives sur la durée du travail, les avantages sociaux et la protection de l'emploi pour les travailleurs en job-sharing. Les entreprises doivent également s'adapter en développant des politiques internes pour gérer efficacement cette pratique.

A ce jour, la législation suisse ne prévoit aucune disposition légale particulière ni de jurisprudence s'appliquant au job-sharing[8]. Dans la pratique, les responsables des ressources humaines se réfèrent aux dispositions du droit du travail. En l'absence de contrat spécifique au job-sharing, la forme contractuelle la plus adéquate est un contrat individuel de travail (CIT[9], au sens des articles 319ss CO) pour chacun des partenaires, d'une durée déterminée ou indéterminée[10].

L'employeur est néanmoins en mesure d'ajouter certaines clauses lors de la conclusion du contrat, ce qui implique que les parties doivent porter une attention particulière aux éléments suivants:

Bien qu'ils ne soient pas liés par un lien juridique, il est possible de prévoir que les partenaires de job-sharing disposent d'une coresponsabilité s'agissant de l'exécution de leur travail.

Il est possible de prévoir que les partenaires de job-sharing soient solidairement responsables d'un dommage au sens de l'article 321e CO, sauf si l'un des partenaires commet un dommage alors qu'il travaillait seul, sans l'accord du partenaire.

L'employeur peut aussi prévoit que les partenaires de job-sharing soient tenus de proposer des horaires de travail pour répondre aux besoins du poste, dans le but que le poste soit occupé en permanence. Il est également possible de prévoir des dispositions contractuelles s'appliquant en cas d'une absence prolongée ou d'un départ de l'un des partenaires, régulant les formalités de remplacement[11].

Ainsi, malgré son potentiel, force est de constater que le partage d'emploi n'est pas adapté à tous les emplois ni à toutes les entreprises. Le recrutement de candidats compatibles peut être un défi, et il est donc nécessaire que les responsabilités soient clairement définies. Cependant, le job-sharing devrait continuer à évoluer et à trouver sa place dans le monde professionnel, à mesure que la demande de flexibilité au travail augmente. A ce jour, le job-sharing rencontre encore de nombreux obstacles et son succès dépend largement d'une communication efficace, de politiques claires et d'une adaptation aux réglementations en constante évolution. ■

Vous avez une question à poser ou vous souhaitez voir une thématique particulière abordée dans notre rubrique «Question juridique» pour un prochain numéro? Alors n'hésitez pas à adresser votre question ou thématique souhaitée à questionjuridique@habitation.ch.

1 I. Krone-Germann & A. de Chambrier, in chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.go-for-jobsharing.ch/js/kcfinder/upload/files/Guide%20JS%20FR-web.pdf.
2 Ibid.
3 Actifs occupés, OFS, 2020
4 https://www.schillingreport.ch/de/
5 Ibid.
6 Cf. Krone-Germann I., Part-time Employment in Switzerland, Relevance, Impact and Challenges, Peter Lang, 2011, in Guide pratique, le Jobsharing, deux expertises pour le prix d'une.
7 Der Arbeitsmarkt, Zeitschrift für Arbeit und Beschäftigung, Teuer ausgebildet und nicht gebraucht, Naomi Jones, 1/2 2015, in Guide pratique, le Jobsharing, deux expertises pour le prix d'une.
8 Hirschi, V., SECO, Rapport juridique Jobsharing, Berne, décembre 2013, in Guide pratique, le Jobsharing, deux expertises pour le prix d'une.
9 Contrat individuel de travail.
10 Ibid.
11 Ibid.

VOTRE ENGAGEMENT EN TANT QUE FEMME A-T-IL INFLUENCÉ LES PROCESSUS DÉCISIONNELS/L'ÉTAT D'ESPRIT/LES ÉCHANGES AU SEIN DE LA COOPÉRATIVE ET SI OUI, DE QUELLE MANIÈRE?

Nathalie Ljuslin et Deborah Sohlbank: Pour revenir sur la gouvernance partagée, cette démarche que nous menons nous conduit à beaucoup de réflexivité, mais aussi une meilleure connaissance de soi, valeurs qui sont souvent plus attribuées aux femmes. Et avec le temps et la confiance qui s'est mise en place, nous avons appris à nous montrer toutes et tous vulnérables au sein d'un groupe, ce qui n'est pas anodin, selon l'éducation et les schémas dans lesquels on a grandi.

Sandrine Vuitel: Les rôles doivent être bien précisés. S'il y a un problème, je dois réagir avec mon rôle de présidente. C'est d'autant plus important si c'est une femme qui parle à un cheminot. Les jeunes générations sont très ouvertes et pas de problème de genre avec eux. Une femme va apporter un peu de fraîcheur dans un comité, peut-être une meilleure cohésion. Je ne prends jamais les décisions seule mais avec les sept membres du comité qui sont très motivés. La cohésion sociale me tient beaucoup à cœur.

Patricia Vieira: Le genre importe moins que le caractère. Je suis d'une nature bienveillante et calme. Peut-être que mon tempérament facilite les échanges et désamorce certains conflits.

Mathilde Freymond: Les retours qui m'ont été faits à plusieurs reprises me laissent penser que les forces féminines actives dans la coopérative ont beaucoup aidé à un climat de confiance et de sérénité dans les épreuves traversées.

Solvej Dufour Andersen et Laurence Perrenoud: Nous n'avons pas l'impression que le fait d'être des femmes ait une influence particulière sur le projet de notre coopérative. En tant que coopérative participative, nous défendons un ensemble de valeurs souvent associées à des valeurs féminines telles que l'inclusivité, la responsabilité collective, l'investissement dans le lieu de vie, les liens avec le voisinage, la durabilité, etc. Cependant, ces qualités sont défendues par toutes et tous. Sommes-nous dès lors une coopérative féministe?

Annick Hmidan-Kocherhans: Faire sa place dans le monde encore très masculin de la construction s'avère parfois ardu. Il faut souvent convaincre plus qu'un homme pour atteindre nos objectifs. J'ai donc développé une capacité d'adaptation et surtout de la pugnacité.

Réponse collective Coopérative B612: Dans le cas de certaines questions/problèmes à résoudre, où les débats sont particulièrement vifs, avec des avis opposés, la synthèse et le consensus est plus facilement trouvé par les femmes qui mettent moins d'enjeux personnels, moins d'égo dans la prise de décision. On remarque que plus il y a de femmes lors d'un comité, meilleure est la qualité des échanges, plus libre est la parole face à certaines difficultés rencontrées.

Andrea Faucherre: Le secteur immobilier est assez rude et largement dominé par les hommes. De ce fait, il faut constamment prouver sa légitimité, montrer ses compétences, prendre le temps de réseauter – ce qui n'est pas toujours aisé quand on doit également gérer une vie familiale – et ne pas hésiter à partager un petit verre de vin blanc pour faire passer ses idées de manière à la fois convaincue et convaincante.

Sandra Grandjean: Chaque membre du comité apporte ses compétences et son expérience pour nourrir les échanges. Nos discussions sont pragmatiques et se concentrent sur les aspects pratiques. Mais mise à part l'influence que me donne le rôle de présidente, je possède peut-être ce côté terre à terre: je travaille à la maison et y élève mes enfants; cette expérience pratique m'aide à comprendre les besoins des utilisateurs·trices.

Céline Vittoz: Parmi les membres à l'origine de la coopérative et les membres actifs, nous avons maintenu une parité des genres, voire une légère majorité de femmes. Je ne peux donc pas dire que ce soit ma présence qui ait influencé quoi que ce soit de manière spécifique. Cependant, notre diversité de genres contribue certainement à bénéficier d'une variété de compétences et de qualités qui favorisent le bon développement du projet.

Lara Arietano: En tant que jeune femme sensible à l'écologie, j'apporte sans doute cette fibre-là. En étant au sein du comité, et même si la SCHL entreprend déjà de nombreuses actions dans ce sens, je pense que cette sensibilité a parfois une influence. Je vais par exemple tenter d'orienter les choix vers des mandataires qui intègrent les critères ESG (environnement, social et gouvernance).

Catherine Mathez: Ce n'est pas tellement le fait que je sois une femme, je dirais que c'est plus une question de personnalité. Pour ma part, j'ai des idées, je peux lancer des projets,

mais je ne me considère pas comme une «leadeuse», je m'appuie plutôt sur le collectif. C'est peut-être qu'inconsciemment on inculque plus aux hommes la posture de leader. Mais quand on se lance dans un tel projet, on est un peu tous novice. Et la touche féminine, ou masculine, se retrouve noyée dans un projet qui est tellement plus grand.

Claire Richard: Je suis partisane d'avoir suffisamment de représentation féminine. Mais au sein de la Cité des Philosophes comme de L'Eglantine, je ne ressens pas particulièrement de différences entre hommes et femmes. Les coopératives sont aussi un milieu où il n'y a pas de logique de promotion. On travaille pour la collectivité, pas pour le pouvoir, ce qui fait que les hommes présents sont des hommes très ouverts et à l'écoute.

Céline Elsig: Je fais partie des nouvelles personnes donc je n'ai pas encore d'historique.

Eliane Collaud: Je suis depuis peu active au sein d'un conseil d'administration, mais je crois à l'importance d'une diversité d'opinions et d'idées. Cela enrichit les discussions/les décisions et permet d'adopter des approches plus complètes et équilibrées.

Alexandra Tiedemann Crespillo: Je pense que je suis moins directive, je cherche plus le consensus. Je ne suis pas mise de côté mais l'arrivée d'une seconde femme renforce notre position et change la dynamique. Je ressens des petites différences tout de même entre hommes et femmes, notamment dans les questions d'organisation. Par exemple, fixer des rendez-vous en fin d'après-midi, c'est plus compliqué lorsqu'on a des enfants à gérer. Je pense plus à ce genre de choses.

Fifi Malambu: Je pense qu'en qualité de femmes, nous apportons une écoute très attentive aux personnes qui nous sollicitent. Le fait d'avoir une diversité de genres encourage à la résolution de problèmes, ce qui conduit à des échanges plus riches et à des prises de décision de meilleure qualité. J'ai même le plaisir de réaliser qu'en peu de temps, nous avons été en mesure de résoudre des petits soucis de coopérateurs, car nous avons été à l'écoute des personnes qui nous ont sollicité, je pense que c'est un peu dû à notre sensibilité féminine. ■

Propos recueillis par Charlotte Schusselé, Anne DuPasquier, Salomé Houllier Binder, Joëlle Loretan et Jean-Louis Emmenegger

LES LOGEMENTS PROTÉGÉS, INDISPENSABLE VISION D'UN AVENIR COMMUN

La commune d'Aigle avait la volonté d'en offrir, restait à trouver le meilleur moyen de les réaliser tout en encourageant les meilleures volontés.

MAUDE ALLORA
CONSEILLÈRE MUNICIPALE DE LA COMMUNE D'AIGLE, RESPONSABLE DU DICASTÈRE DE LA COHÉSION SOCIALE

La situation de l'immobilier étant ce qu'elle est actuellement, nous avons tous à cœur de trouver des solutions pour proposer des logements adaptés à toutes et tous. Pour nos seniors se rajoute la problématique de leur avenir et de leur confort.
L'état d'esprit de la politique du logement actuelle est de maintenir chaque personne le plus longtemps dans son habitat. Mais c'est un défi en soi! Les appartements protégés et adaptés à cette population font donc partie de cette équation et se présentent comme une réponse.
Pour rappel, le logement protégé c'est une dénomination «générale» mais qui a pour objectifs certaines spécificités architecturales et sociales bien particulières. Le but est aussi d'améliorer le vivre-ensemble par des lieux communs et des animations.
Dans la ville du futur, dans les quartiers imaginés pour les générations suivantes, le vivre-ensemble est une partie essentielle et complète de l'architecture intérieure et extérieure. Les habitantes et habitants de tout âge échangent et partagent dans les quartiers. Les seniors ne sont plus isolés mais participent à la vie communautaire et se réjouissent de la vie qui en résulte. C'est justement le but d'adapter des bâtiments et des services à leurs besoins, qu'ils vivent parmi la population et le moins possible en marge.
Pour Aigle, la question s'est posée ainsi: comment mettre en place les conditions-cadres pour arriver à développer cette vision de la politique du logement si la commune n'est pas propriétaire du foncier en centre-ville ou uniquement de terrains dévolus à des constructions d'utilité publique? Car nous n'avons rien dans notre plan d'affectation pour obliger un type de construction dans une zone déterminée.
Pour y répondre, il a fallu développer des opportunités et des contacts étroits avec les propriétaires et les promoteurs. Tout d'abord, afin de les encourager et de les sensibiliser à la construction d'appartements protégés pour les seniors par exemple, puis en développant et entretenant ce réseautage.
A Aigle, l'histoire commence il y a plus d'une décennie. A l'époque, la Municipalité d'alors décide d'acquérir des terrains stratégiques situés très près des zones du bourg historique pour y développer un nouveau quartier. Ces terrains étaient pour une grande partie issue d'une friche industrielle, tout en y abritant également la dernière ferme en milieu urbain, comme un témoin d'un passé échu, mais malheureusement inadapté au projet en devenir et à l'avenir. La Municipalité consciente de l'enjeu de ces terrains a voulu y implanter surtout un quartier de qualité, vivant, attractif et moderne, lien dynamique entre le bourg et le reste de la ville.
Après avoir trouvé les partenaires nécessaires dont la coopérative Cité-Derrière, il a été décidé de passer par un concours d'architecture pour élaborer ce quartier qui se voulait dès le départ un mixte avec des appartements à acquérir, d'autres destinés à la location et également des appartements protégés. Le tout agrémenté d'un café, de commerces et d'une unité d'accueil pour écoliers. Le Clos-du-Bourg sera également piéton pour en améliorer sa qualité de vie et favoriser les échanges.
Aujourd'hui, le quartier du Clos-du-Bourg est sorti de terre et nous pouvons dire que c'est une réussite, la mixité voulue est bien réelle. Ce projet a pu voir le jour grâce à une volonté importante d'aller de l'avant des autorités communales.
Depuis ce projet, la Municipalité a continué à encourager les habitats mixtes et à rencontrer un certain succès puisque deux autres projets au centre-ville proposent également des appartements protégés. Avec deux partenaires différents soit Pro Senectute et une autre coopérative d'habitation, Primavesta.
Ces expériences montrent qu'une commune même sans avoir une politique de logement peut tout de même influencer les choses et trouver des partenaires pour offrir à sa population tout ce que l'on s'attend d'une ville d'un peu plus de 11 000 habitants. Nos séniors pourront continuer de vivre. ■

Electrolux

Nouvel assortiment 2023

Offrez une longue vie à vos vêtements

Notre modèle SuperLuxe doté de la technologie SoftWater est le premier lave-linge avec adoucisseur d'eau intégré. Il protège les vêtements du calcaire afin qu'ils conservent leur forme[1] et leurs couleurs[2]. Désormais disponible avec cycle de lavage complet en seulement 49 minutes[3].

En savoir plus:

For better living. Designed in Sweden.

www.electrolux.ch

[1] Sur la base de tests internes visant à comparer le rétrécissement de différents tissus en coton lors d'un cycle coton avec de l'eau dure, avec et sans recours à la technologie SoftWater.
[2] Sur la base d'un test externe visant à évaluer la résistance des couleurs sur des tissus en polyester noir après cinquante cycles de lavage à 30°C avec la technologie SoftWater.
[3] Sur la base d'un test externe réalisé sur un cycle AbsoluteWash 49 minutes à 30°C avec une charge de 5kg, qui a révélé une élimination à 100% de 25 des taches ménagères les plus courantes.

FEMMES, IMPLIQUEZ-VOUS DANS LE DOMAINE DU LOGEMENT!

Il aura fallu attendre plus de cent ans pour qu'une femme devienne présidente de l'association coopératives d'habitation Suisse. Cela a attiré une attention positive à l'intérieur du monde coopératif. Aujourd'hui encore, l'équilibre des postes et des fonctions reste un objectif à atteindre.

MARIE GLASER

Lors de l'élection de 2020, Eva Herzog a été élue nouvelle présidente et trois autres femmes spécialistes ont été nommées au sein du conseil d'administration qui compte ainsi, pour la première fois, une majorité de femmes. Avec les élections de 2023, la proportion de femmes au sein du conseil d'administration a encore augmenté pour atteindre 70%[1]. En 2023 également, l'assemblée générale de l'Armoup a nommé Fabienne Abetel comme nouvelle présidente. Les temps changent et, aujourd'hui encore, l'équilibre des postes et des fonctions au sein des coopératives reste un objectif à atteindre.

Il est important que des femmes siègent dans des conseils d'administration et occupent des postes de direction, afin que les contributions et les expériences des femmes en matière de logement et de cohabitation soient davantage prises en compte dans les pratiques et les politiques en matière de logement. On peut supposer que les conseils d'administration sont actuellement encore marqués par la génération masculine des baby-boomers, qui atteindra l'âge de la retraite dans les prochaines années. Une opportunité pourrait-elle s'ouvrir ici pour la relève, surtout féminine? Attendre simplement cette évolution est trop naïf et masque les causes structurelles: dans la formation dans les domaines de l'architecture et de l'immobilier, les rapports entre les sexes sont équilibrés, les femmes sont même plus nombreuses que les hommes dans de nombreuses filières d'architecture des universités et des hautes écoles spécialisées suisses.

Les différences apparaissent toutefois dans les postes de direction dans l'économie privée, les associations, Academia et les conseils d'administration des coopératives. Dans les domaines de l'architecture, la proportion de femmes en Suisse est d'environ 15%[2]. Dans le secteur du logement, la proportion est plus élevée, mais dans la perception des conditions actuelles, l'équilibre n'est pas encore atteint[3]. A quoi cela est-il dû? Les raisons sont multiples. Le fait que les femmes soient sous-représentées dans les postes de direction est loin d'être un sujet qui ne concerne que l'architecture et le logement. Dans la plupart des secteurs en Suisse, les femmes sont sous-représentées aux postes de direction. Le travail associatif dans le secteur du logement implique des connaissances techniques et financières, la mise en réseau, la présentation et le positionnement des intérêts communs, la communication et l'habileté politique. Tout cela est aussi une question de disponibilité. Et c'est là que le bât blesse.

Tout récemment, les recherches de Claudia Goldin, Prix Nobel d'économie de l'année 2023, sur l'écart salarial entre les sexes mettent en évidence la cause du manque de compatibilité entre vie professionnelle et vie familiale[4]. L'économiste résume cela par le terme de «greedy jobs»: celui·celle qui est toujours disponible et prêt·e à monter sur le ring au-delà des heures de travail officielles, le week-end et pendant les vacances, fait plus rapidement carrière que celui·celle effectue déjà un deuxième travail le soir et le week-end dans sa famille, le travail de «care» invisible et non rémunéré. Comme il s'agit majoritairement des mères et des filles, leur salaire et leur carrière en pâtissent.

Il est temps qu'au XXIe siècle, nous reconnaissions, à juste titre, les résultats de Goldin ET que nous apprenions d'eux. Ce n'est que lorsque l'Etat, les entreprises et les associations créeront – dans leur propre intérêt – un environnement dans lequel le travail de «care» est reconnu et visible, et que les femmes (ou les parents ou les personnes qui s'occupent de proches) trouveront des conditions qui leur permettront de répartir équitablement le travail de «care», qu'elles pourront mobiliser au maximum leur potentiel professionnel dans leur profession et s'engager à titre extraprofessionnel. Ce n'est qu'à partir de ce moment-là que nous pourrons être considérés comme plus avancés socialement en Suisse. Bien sûr, des efforts existent déjà dans ce sens. Selon son rapport annuel 2022, l'ABZ, une grande coopérative zurichoise, compte déjà 37% de femmes dans sa direction[5]. Au sein du Conseil d'administration de coopératives d'habitation Suisse, elles sont 70%. Alors, réjouissons-nous de voir de nombreuses femmes dans le secteur du logement dans un avenir proche pour ne plus avoir à les compter. ■

1 https://www.wbg-schweiz.ch/information/wohnbaugenossenschaften_schweiz/organisation

2 Planradar, Les femmes dans l'architecture en Suisse. 17.08.2022, accessible sous: https://www.planradar.com/ch/frauen-in-der-architektur/

3 La proportion de femmes dans les organes et les comités des coopératives d'habitation en Suisse ne fait pas l'objet d'un relevé global. La perception se nourrit d'une connaissance et d'une observation étroites et de longue date, ainsi que de nombreux entretiens avec des représentant·e·s du secteur immobilier et coopératif.

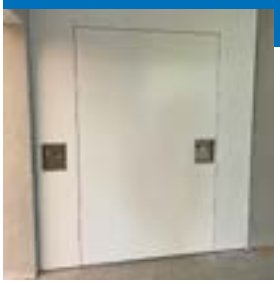
4 Claudia Goldin, Career and Family: Women's Century-Long Journey towards Equity, Princeton Press 2023

5 ABZ, concevoir, rapport annuel 2022, p. 23

Depuis plus de 75 ans,

NORBA EST LA **RÉFÉRENCE** DE LA **MENUISERIE SUR-MESURE,**

pour les professionnels de l'habitat en Suisse Romande



NORBA MENUISERIE GROUPE ATRYA
www.norba.ch

1948-2023 75 ans

NORBA GE SA
Route de la Galaise 11 A, 1228 Plan-les-Ouates

NORBA SA
Route de Granges 1K, 1607 Palézieux

NORBA Valais SA
Route de Clos-Donroux 1, 1870 Monthey

NORBA FR
Ch. Du Brésil 10, 1630 Bulle

QUELS OBSTACLES IDENTIFIEZ-VOUS À DAVANTAGE DE REPRÉSENTATION ET DE PARTICIPATION FÉMININE?

Deborah Sohlbank: Actuellement, il n'y en a pas. Il y a des femmes dans nos douze groupes de travail, y compris dans notre organe décisionnel, le conseil d'administration. Celui-ci est actuellement composé de 4 femmes et de 2 hommes. Il s'agit plus de pousser les valeurs féministes plutôt que les femmes en tant que telles.

Nathalie Ljuslin: Et si dans le groupe «Facilitation de conflits», il y a certes plus de femmes représentées, elles sont aussi très présentes dans les groupes «Technique» ou «Finances».

Sandrine Vuitel: Des obstacles ont pu apparaître au début au sujet des aspects techniques. Les entreprises n'ont pas forcément l'habitude de s'adresser à une femme. Mais quand ils voient que je pose des questions et que je m'affirme dans mon rôle de présidente, ils me prennent au sérieux. Si je ne comprends pas quelque chose, je ne me gêne pas de poser des questions et leur regard change. En fait il y a souvent des préjugés. C'est pour cela que je m'entoure de personnes compétentes, comme le caissier avec qui je me déplace toujours, comme par exemple pour le choix des panneaux solaires. En tant que femme, il faut quand même faire sa place, se faufiler pour se faire respecter, mais ça s'est passé sans problème. Et j'ai pu au fil du temps montrer de quoi j'étais capable.

Patricia Vieira: Je ne vois pas d'obstacles en particulier. En général, les femmes sont très bien accueillies et je ne peux que les encourager à postuler dans des fonctions dirigeantes. Toutefois, les mentalités doivent encore évoluer, particulièrement dans le secteur de la construction. Dans les réunions de chantier, il arrive que certains responsables traitent les femmes différemment: soit en se montrant d'une bienveillance excessive, soit en faisant preuve d'une condescendance déplacée. Or, à mes yeux, les femmes ne sont pas plus fragiles ou moins compétentes que les hommes.

Mathilde Freymond: Pour ma part, c'est mon organisation familiale qui m'a permis d'habiter pleinement mon rôle de présidente au sein de la coopérative. En effet, c'est bien grâce à mon compagnon qui a garanti l'intendance de la famille que j'ai pu être disponible pendant tous les moments de travail et de réunion nécessaires au bon roulement du projet. Si je devais citer un obstacle, ce serait donc bien celui des rôles qui sont encore très stéréotypés. Tout le travail de bénévolat se fait en dehors des heures de travail et il faut bien que «quelqu'un» prépare à manger, s'occupe des enfants, etc.

Solvej Dufour Andersen et Laurence Perrenoud: Dans une petite coopérative comme la nôtre, il nous semble que les «obstacles» sont moins présents. La proximité entre les coopérateurs permet de bien connaître les ressources de chacun·e et de les solliciter/encourager si besoin. Ceci crée une base égalitaire pour la participation de toutes et tous. Cependant, nous avons constaté que lors des assemblées générales, les femmes participaient moins aux débats que les hommes. Depuis, nous avons restructuré nos assemblées générales afin de faire circuler la parole, permettant ainsi à toutes et tous de participer et de s'exprimer de manière plus égalitaire.

Annick Hmidan-Kocherhans: Les femmes ont généralement une grosse charge mentale et, pour cette raison, hésitent à s'engager. Il faut donc aller les chercher pour qu'elles prennent des responsabilités, notamment dans les conseils d'administration.

Réponse collective Coopérative B612: Certains domaines plus techniques comme les points touchant aux bâtiments sont plus difficiles à résoudre en tant que femme (aucune d'entre nous n'a de formation d'architecte, d'ingénieure ou d'installatrice sanitaire...). Le sentiment de légitimité nous manque encore dans certaines situations: certaines de nos remarques ou avis peuvent être vite balayés par un membre masculin qui se sentira souvent plus autorisé qu'une femme à dire «c'est comme ça».

Andrea Faucherre: Il y a encore trop peu de femmes engagées dans le secteur immobilier, surtout à des postes de direction. Les conseils d'administration sont souvent des cercles fermés qui n'accueillent pas facilement des femmes. Néanmoins, la situation commence à évoluer. Il est crucial de mettre l'accent sur la formation en immobilier et d'encourager proactivement les femmes à postuler pour ces conseils.

Sandra Grandjean: Beaucoup de coopératives sont des acteurs financiers, qui ne véhiculent pas les valeurs qui donnent un sens profond à l'investissement personnel. Elles ressemblent à de grosses entreprises dirigées par des promoteurs de la construction ancrés dans le système capitaliste, un milieu très masculin. Dans les coopératives d'habitant·e·s, je constate que les femmes proposent plus facilement des projets en lien avec le partage. Si plus de coopératives œuvraient de manière altruiste, je pense qu'il y aurait encore plus de femmes enclines à porter des projets qui valorisent l'échange et le lien.

Céline Vittoz: Compte tenu de la composition de notre groupe, je n'identifie pas plus d'obstacles à la participation féminine qu'à la participation masculine. Cependant, ces obstacles peuvent varier en fonction du genre. Par exemple, les femmes présentes dans notre groupe ont pour la plupart de jeunes enfants. Pour qu'elles puissent s'investir activement, il est nécessaire que leur partenaire de vie assume une responsabilité équitable dans la prise en charge des enfants.

Lara Arietano: D'abord le manque de représentation et de modèles existants. Ensuite, je pense que cela réside dans le fait que les femmes elles-mêmes ont tendance à se mettre en retrait et manquent parfois de confiance en elles pour s'engager.

Catherine Mathez: Je ne vois pas vraiment de frein. La Meute a de base une orientation plutôt féministe et on essaie d'avoir une parité hommes/femmes. Sur les trois architectes qui ont réalisé le projet, deux étaient des femmes. Et pour le conseil il a toujours été important d'avoir des femmes pour présidente.

Claire Richard: Je ne vois pas particulièrement d'obstacles. Nous sommes aujourd'hui trois femmes sur sept dans le Conseil d'administration de la Cité des Philosophes et je ne vois pas fondamentalement de différence que l'on soit deux ou trois ou plus. Nous sommes une équipe unie qui travaille ensemble.

Céline Elsig: Le milieu de la construction reste très masculin et il n'est pas toujours facile d'y accéder. Mais je trouve que nous sommes un conseil très à l'écoute les uns des autres et globalement nous partageons les mêmes valeurs. Je trouve que c'est aussi agréable d'avoir trois femmes, de se sentir moins seule par rapport à certains choix catégorisés comme étant plus féminins. Si j'étais la seule femme, cela pourrait peut-être être plus difficile de soutenir certaines positions.

Eliane Collaud: L'absence de femmes dans des postes de pouvoir et de visibilité peut décourager d'autres femmes à poursuivre des carrières similaires ou à s'impliquer dans des domaines spécifiques.

Alexandra Tiedemann Crespillo: Le plus grand frein c'est le temps. S'engager dans un comité signifie une charge supplémentaire. Il faut être disponible et, encore souvent, la vie de famille et la gestion de la maison sont principalement gérées par les femmes. Et les positions de direction sont ici encore majoritairement occupés par des hommes. Pour ma part, je ne m'étais jamais projetée à faire partie de ce genre d'entité, je n'y avais juste jamais pensé. Je pensais ne pas avoir les connaissances, alors qu'il suffit d'être attentive, à l'écoute et d'avoir du bon sens.

Fifi Malambu: Les femmes peuvent faire face à des discriminations ainsi qu'à des comportements sexistes qui les dissuadent de participer à certains domaines. Beaucoup sont confrontées à des responsabilités familiales plus lourdes, ce qui peut compliquer leur capacité à participer à des activités annexes. Je suis moi-même maman de trois enfants dont une petite fille d'à peine 2 ans, je travaille à 70% et suis également présidente d'une association humanitaire. Ce n'est donc pas toujours évident de tout gérer, mais je trouve très enrichissant d'être membre du comité de la coopérative où j'habite avec ma famille. ■

Propos recueillis par Charlotte Schusselé, Anne DuPasquier, Salomé Houllier Binder, Joëlle Loretan et Jean-Louis Emmenegger

LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE AU CŒUR DU FORUM VAUDOIS DU LOGEMENT

La sixième édition du Forum vaudois du logement (FVL) s'est tenue le 23 novembre 2023 à Beaulieu, en réunissant près de 400 participantes et participants. Retour sur la manifestation dans notre dossier spécial.

Organisé par la Direction du logement de l'Etat de Vaud (Département des institutions, du territoire et du sport), le FVL était consacré cette année à la question de la transition énergétique. Il a permis de mettre en avant les réponses que pouvoirs publics, propriétaires et locataires peuvent apporter pour relever le défi de la rénovation énergétique des bâtiments.
La manifestation a permis dans un premier temps de dresser un état des lieux de l'assainissement énergétique des bâtiments dans le canton de Vaud, et de présenter les perspectives pour les années à venir. Ensuite, Retraites Populaires a présenté la stratégie d'assainissement de son parc immobilier, en essayant de générer le moins de nuisances possibles pour les locataires. Ces derniers ont d'ailleurs aussi un rôle à jouer dans la transition énergétique au niveau de leur logement, en se montrant économes au niveau de leur consommation et en recourant à des solutions énergétiques efficientes, comme l'a démontré la présentation Eco-logement.
La commune de Vevey a quant à elle présenté ses différentes actions en la matière, sur son parc immobilier et locatif. Une table ronde sur l'importance de travailler en commun sur ces questions, collectivités publiques, propriétaires et locataires, a conclu cette intéressante matinée, qui s'est terminée par un apéritif dînatoire permettant de poursuivre les échanges!

Trois questions à Christelle Luisier Brodard, conseillère d'Etat en charge du logement

Christelle Luisier Brodard / DR Céline Michel

Quel est le rôle de l'Etat dans ce domaine?

Il doit non seulement être exemplaire, en rénovant son parc immobilier et en y développant les sources d'énergie renouvelables, mais également inciter communes et propriétaires à agir à leur propre niveau pour décarboner le bâti de notre canton. La rénovation énergétique des bâtiments constitue l'un des principaux leviers pour réduire nos émissions de gaz carbonique. Ces rénovations sont soutenues à hauteur de plusieurs dizaines de millions de francs de subventions chaque année par le canton et la Confédération. L'Etat doit aussi mettre en place le cadre légal qui permettra d'atteindre nos objectifs de protection climatique, simplifier les procédures ou encore promouvoir les formations liées à la transition énergétique.

Comment embarquer les différents acteurs dans cette voie?

La population et les propriétaires sont conscients de l'urgence d'agir dans ce domaine. Il y a déjà de nombreux efforts qui sont consentis pour améliorer l'efficience énergétique des bâtiments dans le canton. Il faut les poursuivre et l'Etat doit les soutenir, par des subventions ciblées, des allègements fiscaux, une simplification des procédures et une sensibilisation accrue aux enjeux climatiques. Il est également important que le coût de cette transition énergétique soit correctement réparti entre les différents acteurs. De justes équilibres doivent être trouvés pour une bonne répartition des frais entre les locataires, qui ne doivent pas porter la majorité de ces coûts via des hausses de loyer, et les propriétaires qui doivent aussi pouvoir atteindre des rendements raisonnables.

Le Conseil d'Etat a annoncé en juin un renforcement de ses engagements en matière climatique à hauteur de 209 millions de francs, est-ce suffisant?

Cette enveloppe recouvre 20 mesures emblématiques dans des domaines clés, par exemple le bâtiment, la mobilité ou encore l'agriculture. Elles visent à renforcer la dynamique de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les capacités d'adaptation et de résilience du territoire, ainsi que l'exemplarité de l'Etat. Ces mesures ne sont pas suffisantes c'est certain, mais elles s'ajoutent à tous les autres investissements du canton à visée climatique et prévus dans ses différentes politiques publiques pour un total d'environ 1,8 milliard de francs. Pour le Gouvernement, il s'agit aussi de renforcer les conditions-cadres qui joueront un rôle important en matière de décarbonation, notamment en trouvant là encore les bons équilibres entre incitation et nouveaux standards. A l'action de l'Etat, il faut y ajouter les actions communales et celles des acteurs privés. C'est tout un ensemble de mesures portées par tous les acteurs qui nous permettra d'atteindre les objectifs climatiques. ■

STRATÉGIE CLIMATIQUE DES PATRIMOINES SOUS GESTION

Retraites Populaires et ses mandants CPEV et CIP ont adopté une stratégie qui repose sur la sobriété, l'efficacité et le renouvelable. Pour tracer cette feuille de route, il s'agit: de connaître la situation de départ, d'identifier des objectifs réalistes, de consolider des mesures concrètes et de suivre des indicateurs de performance.

Le patrimoine immobilier sous gestion à Retraites Populaires compte 650 immeubles représentant 15000 logements. Ces derniers possèdent une étiquette énergétique moyenne D (soit 125 kWh/m² et 28 kg CO_2/m²) pour le chauffage et la production de l'eau chaude. Pour respecter les objectifs des accords de Paris, tous les immeubles devraient être au bénéfice d'une enveloppe isolée et d'une source renouvelable afin d'atteindre une étiquette B. Cela représente une réduction de 85% des émissions, soit 4 kg CO_2/m².

Ainsi, Retraites Populaires et ses mandants CPEV et CIP se sont dotés d'une stratégie climatique claire afin d'accélérer la transition énergétique. Les objectifs sont la réduction de -10% d'ici 2025, de -35% en 2030 et en principe proche de la neutralité carbone à l'horizon 2050. Pour les atteindre, cinq mesures sont mises en œuvre.

Dans un premier temps, il s'agit de régler les chaufferies permettant un gain de 10% sans investissement. L'idée est d'éviter de chauffer quand cela n'est pas nécessaire. C'est la ligne de la sobriété. Des spécialistes se rendent sur les lieux et des dispositifs de réglages à distance sont installés.

Puis vient l'habillage de l'immeuble par un épais manteau conservant la chaleur, mais aussi la fraîcheur. Cette efficacité permet de réduire de 60% les pertes énergétiques. Un chantier est ouvert pour rénover, isoler les murs et la toiture, remplacer les fenêtres et le mettre en conformité notamment aux aspects de sécurité pour les habitants. Retraites Populaires vise un taux de 3% (la moyenne nationale étant à 1%), ce qui correspond à environ 20 rénovations par année.

Finalement, le recours au renouvelable comme le solaire, le bois, les pompes à chaleur ou de la récupération de chaleur (usine d'incinération) est nécessaire. Aujourd'hui, c'est un vrai défi. Le remplacement d'une chaudière à vecteur fossile n'est pas aisé. Le solaire ne couvre pas tous les besoins, le bois est peu propice en milieu urbain et les pompes à chaleur nécessitent une source suffisamment chaude (eau, sol). Heureusement, de nombreux projets de chauffage à distance sont développés par les communes. Ils pourraient représenter 40% à 50% des immeubles d'ici 2030. Le solde devra être remplacé en 15 à 20 ans, soit à un rythme de 20 à 25 productions par an.

Les habitants ont leur rôle à jouer dans un mode de vie sobre. Le programme de sensibilisation Eco-logement, subventionné par le Canton et les communes, a été mis en œuvre avec l'objectif d'une visite de tous les logements par des ambassadeurs délivrant conseils et fournitures pour réduire la consommation de chauffage, d'eau et d'électricité.

A Retraites Populaires, le tableau de bord Energo assure le suivi des indicateurs notamment l'indice de dépense d'énergie (kWh/m²) et les émissions de CO_2 (kg CO_2/m²). Le relevé des consommations est réalisé mensuellement.

Dans un monde sans frottement, cette feuille de route serait facilement réalisable. Toutefois, des défis sont à relever. Heureusement, des opportunités sont aussi à saisir. Les bâtiments d'habitations se trouvent à la confluence du développement durable; ils sont des lieux de vie, une source de revenus pour les rentes des retraités et des sites de consommation d'énergie. Une rénovation est l'opportunité de maintenir la valeur des immeubles, de créer de nouveaux logements, de faciliter la sociabilisation et d'adapter les logements aux besoins des personnes à mobilité réduite.

En revanche, les obstacles sont nombreux. Le temps nécessaire à parcourir les méandres des procédures d'autorisations, les exigences du cadre légal, la disponibilité des ressources humaines et des matériaux ainsi que la préservation de l'architecture sont tant de freins à lever avec énergie et enthousiasme pour réussir la transition. ■

Retraites Populaires

cip caisse intercommunale de pensions

cpev CAISSE DE PENSIONS DE L'ÉTAT DE VAUD

OPTIMISER LE CHAUFFAGE DES BÂTIMENTS EST UN VRAI PLUS

Equiwatt, le programme des Services industriels de Lausanne (SiL) pour l'efficacité énergétique, subventionne l'optimisation des installations de chauffage des immeubles de 25 logements (ou plus) avec son partenaire energo. Les propriétaires n'ont ainsi pas besoin d'investir pour économiser sur les coûts d'énergie. Interview de Damien Pilloud, spécialiste en économies d'énergie chez équiwatt.

Comment obtenir cette prestation?
Les gérances ou les propriétaires d'immeubles doivent simplement contacter équiwatt. Ensuite, un collaborateur d'energo effectue une visite du ou des bâtiments et vérifie le potentiel d'économies d'énergie. Un répondant technique est désigné, par exemple le concierge. Energo le forme gratuitement pour collecter les données et les inscrire dans un outil en ligne. Les experts les analysent et règlent les installations avec les personnes chargées de leur entretien (concierge, ramoneur, chauffagiste, ...). Ils surveillent ensuite l'évolution des courbes de chauffage et adaptent si nécessaire.

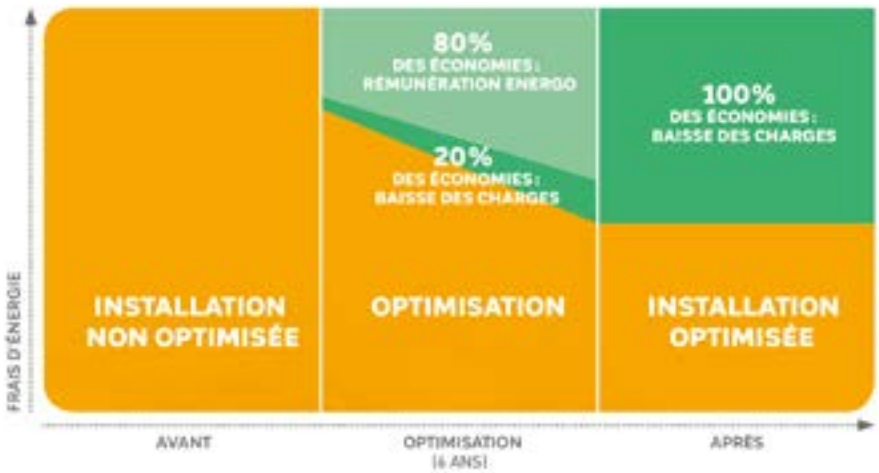
Combien de temps cela prend-il?
L'opération dure six ans. On peut compter une année de plus au début du contrat pour avoir une année de référence s'il n'y a pas eu de mesures avant. Durant les deux années suivantes, energo effectue des réglages deux à quatre fois par an, puis une à deux fois par an pour affiner l'optimisation. Après trois ans, la consommation d'énergie baisse déjà de 10% environ. Cela peut aller jusqu'à 20%, en fonction des bâtiments et des situations de départ.

Quel est le coût?
C'est sans investissement de la part du propriétaire car équiwatt assume les coûts. Les frais calculés en fonction des économies d'énergie peuvent être répercutés auprès des locataires qui ne voient aucune augmentation des charges.

Avez-vous un exemple de collaboration?
Oui bien sûr. En 2020, Realstone SA, représentant les fonds Realstone RSF et Solvalor 61, ont pris contact avec nous pour optimiser des installations de chauffage de grands bâtiments qui totalisaient 1130 logements. Les premiers résultats sortiront en fin d'année.

En complément de l'optimisation des installations de chauffage, proposez-vous d'autres prestations visant à diminuer la consommation d'énergie dans les appartements?
Oui. Nous proposons la prestation éco-logements destinée aux propriétaires et leurs locataires. Il s'agit de visites-conseils aux locataires avec distribution de matériel tel qu'ampoules LED, multiprises, économiseurs d'eau pour douche et robinet, thermomètres, etc. D'une valeur de CHF 200.– par appartement, le coût est de CHF 50.– à la charge du propriétaire. Equiwatt et le canton de Vaud prennent en charge la différence. Le retour sur investissement est de deux ans seulement car le propriétaire diminue substantiellement sa facture d'eau. De plus, il bénéficie d'un projet clé en main bon marché pour concrétiser ses engagements dans le cadre de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) ainsi que d'une image favorable auprès de ses locataires. Le locataire quant à lui diminue sa facture d'électricité, de chauffage et d'eau chaude.

Pour plus d'informations
www.equiwatt-lausanne.ch
equiwatt@lausanne.ch – 021 315 83 83 ■



FORUM VAUDOIS DU LOGEMENT 2023

Merci pour votre participation !

Présentations et photos du forum sur :
www.vd.ch/forum-logement

Rendez-vous en 2025 !

canton de vaud

Département des institutions,
du territoire et du sport (DITS)

Direction générale du territoire
et du logement (DGTL)

Partenaire média

habitation

SI VOUS AVIEZ UN CONSEIL À DONNER AUX JEUNES FEMMES ASPIRANT À JOUER UN RÔLE DANS UNE COOPÉRATIVE D'HABITATION, QUEL SERAIT-IL?

Deborah Sohlbank: Si elles s'engagent dans un tel projet en couple, il est important de s'assurer que les deux personnes soient motivées et prêtes à s'investir de la même manière pour éviter que l'une porte plus que l'autre.

Nathalie Ljuslin: En effet, le risque peut être que certaines femmes ont tendance à porter plus, donc il faut aussi apprendre à ne pas culpabiliser, à nous mettre des limites pour ne pas s'épuiser.

Sandrine Vuitel: Il faut être persévérante, rester ferme avec les décisions, et ne pas avoir peur des discussions qui peuvent déboucher sur des compromis: tout un art. On peut très bien réussir dans un monde d'hommes et on va apporter une certaine finesse.

Patricia Vieira: Les mêmes que je donnerais à un jeune homme, indépendamment du secteur d'activité! A savoir, constamment développer ses compétences professionnelles tout en perfectionnant ses qualités humaines.

Mathilde Freymond: Trouvez LE compagnon ou LA compagne complémentaire et ALLEZ-Y! C'est un milieu ouvert et idéal pour trouver des ressources et de nouveaux codes à mettre dans ses bagages pour la suite de son chemin.

Solvej Dufour Andersen et Laurence Perrenoud: En ce qui concerne notre coopérative, l'envie de s'engager et de s'impliquer dans la vie et la gestion de la coopérative fait partie de nos critères lorsque nous cherchons de nouvelles coopératrices ou de nouveaux coopérateurs lors de l'attribution d'un logement peu importe le genre.

Annick Hmidan-Kocherhans: De ne pas hésiter à faire sa place et à s'imposer. Cela vaut pour tous les domaines.

Réponse collective Coopérative B612: On leur dirait de ne pas avoir peur de s'engager dans un domaine qu'elle ne connaît pas, qu'un des grands intérêts d'une coopérative est l'expérience nouvelle qu'elle permet. Que ses compétences soient indéniables et que sa jeunesse, son regard neuf, par exemple, amènera forcément un élément positif au sein d'une coopérative. Que c'est un élément valorisant et à valoriser sur un C.V., aussi!

Andrea Faucherre: Oser et foncer! Le logement est une question centrale touchant tout le monde et celles et ceux qui s'en occupent devraient être représentatifs de notre société afin que celui-ci devienne l'affaire de toutes et tous!

Sandra Grandjean: Lancez-vous dans la coopérative qui vous convient, ou mettez sur pied celle que vous souhaitez! Vos compétences, votre expérience et surtout votre énergie sont de précieux atouts pour les coopératives d'habitation et leurs habitants. Et construisez différemment que les grands modèles existants. Il y a beaucoup à faire: n'attendez pas sur les autres et créer votre lieu de vie.

Céline Vittoz: Etant active dans plusieurs milieux associatifs, il me semble que la capacité des personnes à trouver leur place dans un groupe dépend davantage de leur personnalité et de la reconnaissance que le reste du groupe leur accorde que le genre. Les personnes extraverties (caractéristique souvent attribuée au genre masculin) sont généralement mises en avant, tandis que les personnes introverties (caractéristique globalement attribuée au genre féminin) ont tendance à effectuer le «travail en coulisses». Je leur conseillerai donc de se rappeler que sans techniciennes ou maquilleuses, les artistes ne pourraient pas monter sur scène pour se produire en spectacle et qu'elles doivent assumer leur rôle de l'ombre et de revendiquer la valeur de celui-ci.

Lara Arietano: Osez prendre votre place! Votre avis est légitime et bienvenu, et la mixité est une richesse. Nous avons des parcours de vie différents, que nous soyons des hommes ou des femmes, et la société reste trop enfermée dans les stéréotypes. C'est important de mettre en avant des modèles, de montrer que c'est possible.

Catherine Mathez: Je n'en ai pas particulièrement parce que, dans la coopérative et dans la vie en général, je me positionne comme individu plus que comme femme. Dans une coopérative, on doit apprendre à se comporter au sein d'un collectif, dans le respect des autres. Quand on signe un droit de superficie qui dure 90 ans, c'est plus grand que notre propre vie. Donc les questions d'ego ou de sexe à mon sens deviennent secondaires.

Claire Richard: D'oser s'impliquer! C'est le problème des femmes partout, elles se disent «je ne connais pas, je ne vais pas être capable». Les coopératives, c'est un domaine qui n'est pas forcément celui de tout le monde, mais qui est très diversifié. De plus, la problématique du logement est vraiment centrale dans notre pays et les coopératives sont un moyen de lutter contre la cherté des loyers.

Céline Elsig: Il faut y croire et y aller à fond. Il faut avoir confiance en ses propres appréciations et valeurs. Et il faut croire en ses compétences. Les femmes ont tout à fait leur place au sein des conseils d'administration de coopératives et les mentalités changent aussi à ce sujet.

Eliane Collaud: Exprimez-vous et participez activement, n'ayez pas peur de faire entendre votre voix et de vous impliquer. Assistez aux réunions, participez aux discussions et proposez des idées. Votre contribution est précieuse.

Alexandra Tiedemann Crespillo: Que chaque personne a quelque chose à apporter à un conseil. On n'a pas besoin de compétence particulière. On a besoin d'une diversité, de femmes et d'hommes, de jeunes et de plus âgés. Se lancer dans ce genre d'aventure c'est formateur, ça ouvre son regard civique et citoyen.

Fifi Malambu: S'engager au sein d'une coopérative d'habitation permet d'avoir une influence positive dans la prise de décision. Nous avons tous et toutes notre mot à dire dans les décisions. Il est donc essentiel que des jeunes femmes s'engagent pleinement dans ce processus et fassent entendre leur voix. ■

Propos recueillis par Charlotte Schusselé,
Anne DuPasquier, Salomé Houllier Binder, Joëlle Loretan et
Jean-Louis Emmenegger

HABITAT FLEXIBLE ET INCLUSIF POUR TOUTES ET TOUS

Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, notre société compte quatre générations. Nos modes de vie changent et nous affrontons collectivement une crise climatique sans précédent. Sans oublier la récente crise sanitaire, puissant révélateur de nos fragilités. Tous ces facteurs pointent vers la nécessité de repenser l'habitat.

LAURA MECHKAT, ARCHITECTE, PORTEUR DU PROJET H4 G ET MEMBRE DE L'ASSOCIATION H4 G

CYRUS MECHKAT, ARCHITECTE, PORTEUR DU PROJET H4 G ET MEMBRE DE L'ASSOCIATION H4 G

ULI AMOS, ARCHITECTE, RMO DE LA COOPÉRATIVE ÉQUILIBRE ET MEMBRE DE L'ASSOCIATION H4 G

L'association H4 G (Habitat 4 Générations), créée dans le cadre de l'appel à projets-modèles pour un développement territorial durable 2020-2024 lancé par la Confédération, comprend une vingtaine de membres et se distingue par une expertise transdisciplinaire: architecture, urbanisme, ingénierie, économie, psychologie, médecine, habitat coopératif, logement social, démarches participatives, etc. Notre projet, «Un prototype pour quatre générations: habitat évolutif à Genève», vise la transformation de l'habitat ordinaire existant. Héritage de l'architecture moderne, celui-ci prône la séparation des fonctions – habiter, travailler, se déplacer, se divertir –, avec une spécialisation de l'espace de la ville. Conçue pour la population jeune, active et essentiellement masculine de la société, ce modèle se base sur une image standardisée et idéalisée du corps humain.

La fin de la croissance économique, le changement climatique, l'évolution des modes de vie et le changement démographique montrent clairement les limites de ce modèle. La crise sanitaire du Covid 19 a eu l'effet d'un révélateur des nouveaux besoins nous invitant à revisiter nos modes de vie et d'habiter, notamment par rapport au travail à domicile, à l'école à distance, à la peur de l'autre, au partage et au vivre ensemble.

Notre réflexion s'ouvre au vaste champ des incertitudes du changement, avec comme point de départ un phénomène jamais vu dans l'histoire de l'humanité, le passage de la société de trois générations à une société de quatre générations, dont deux sont à la retraite. La troisième génération est généralement impliquée dans la société et sollicitée au sein des familles tandis que la quatrième, récemment apparue, est de moins en moins mobile et autonome, toujours plus vulnérable.

Quel habitat voulons-nous?

Afin de mieux cerner les nouveaux besoins, nous avons mené une enquête auprès de professionnels de la santé, de proches aidants et de patients. Ils ont mis l'accent sur les barrières architecturales telles que seuils, marches, rampes trop raides, portes d'entrée trop lourdes, absence ou mauvais positionnement des mains courantes, digicode trop éloigné de la porte, ouverture par bouton pivotant difficile à actionner, meubles de cuisine trop hauts, salles de bains inadaptées, etc. Ces obstacles causent des accidents, provoquent des déménagements non souhaités. Le transfert vers des structures «mieux adaptées» présente un coût économique et social majeur tant pour l'individu que pour la société, alors qu'il ne s'agit que de barrières architecturales. Et que, dans la plupart des cas, «bien faire» ne rime pas forcément avec «plus cher».

Nous avons également organisé, en collaboration avec le Forum Grosselin[1] une série d'ateliers participatifs sur le thème «Habitat 4 Générations – Imaginons ensemble l'habitat de demain!».

Des lieux de vie appropriables, résilients et propices à la rencontre

De ces ateliers a émergé un foisonnement de réflexions et propositions qui nous invitent à reconsidérer notre conception de l'habitat:

Le logement doit être un facilitateur de la vie quotidienne. L'enquête précitée montre que nous en sommes bien loin... La surface pourrait être réduite pour autant que l'intimité des habitants soit préservée et que des compensations soient trouvées à l'extérieur du logement, que ce soit dans l'immeuble grâce à des locaux partagés ou dans l'espace public. Le logement doit être aisément appropriable et aménageable selon les besoins et envies de leurs habitants.

Si l'appartement est le refuge, l'immeuble en est l'hôte et se trouve à l'interface avec le quartier. Il offre une mixité générationnelle, et peut se prêter à un fonctionnement participatif et social. L'immeuble doit disposer de locaux partagés et de lieux de vie communs favorisant les rencontres, la solidarité et l'épanouissement des relations entre voisins. La présence, dans l'immeuble ou le quartier, d'une conciergerie sociale pourrait faciliter le maintien des liens sociaux et offrir une assistance aux habitants qui en auraient besoin.

Au-delà de l'échelle du logement et de l'immeuble, il existe l'échelle du quartier. C'est un lieu géographique identifiable, avec une histoire, une «personnalité» qui favorise l'appropriation et la notion d'appartenance. Le quartier est multigénérationnel, multipublic et multiculturel. Il offre des lieux pour toutes les phases de la vie, y compris la maladie, la fin de vie et le deuil. Au-delà de la dimension territoriale, il introduit le facteur du temps vécu par les habitants, comme la «ville du quart d'heure» à opposer à la ville des «pendulaires». Le quartier est la bonne échelle pour avoir une gouvernance partagée entre tous les acteurs et offrir une mutualisation des services et des ressources. Il est important de développer des pratiques relationnelles et communautaires, et de responsabiliser les usagers pour rendre le quartier joyeux et vivant.

Faut-il alors raser la ville d'hier? La ville de demain, de 2030, de 2050, existe déjà en

Quel habitat évolutif pour une société à 4 générations? /DR

grande partie, mais elle doit évoluer. Elle doit acquérir de nouvelles qualités, en reconfigurant l'existant, en valorisant son histoire, en identifiant son potentiel et en s'appuyant sur l'expertise de ses usagers.

Le nouvel ordinaire de l'habitat

Les personnes consultées aspirent à un habitat qui puisse s'adapter à leurs besoins, quels que soient leur âge, leur culture, leur vulnérabilité, leur mode de vie, la taille et/ou le type de leur ménage. Mais chaque personne est unique et ses besoins évoluent en fonction de son histoire de vie et de son âge. Alors comment faire pour sortir du modèle unique et satisfaire le plus de personnes possible? Nous pensons que le nouvel ordinaire de l'habitat doit être plus résilient, donc plus flexible et plus inclusif. Il doit aussi favoriser les solidarités, permettre l'appropriation et la mutualisation, et procurer un sentiment de bien-être et de sécurité.

Plus un habitat possède une architecture flexible, moins il impose un mode de vie. Il peut ainsi répondre aux besoins d'aujourd'hui et à ceux de demain. Il aura une meilleure longévité, avec une empreinte environnementale réduite, car il ne sera pas nécessaire d'entreprendre de lourds travaux pour l'adapter. Ou de construire de coûteux EMS. Cette flexibilité peut être atteinte de multiples manières parmi lesquelles une déspécialisation des espaces (par exemple, le plan neutre) ou une position judicieuse des porteurs et des gaines techniques pour permettre une évolution future.

Plus un habitat est inclusif, moins il exclut de personnes. Concevoir un habitat pour un usager vulnérable offre une plus-value qualitative à tous, à l'image des véhicules à plancher surbaissé des transports publics mis en place pour les personnes à mobilité réduite mais qui facilitent aujourd'hui la vie de l'ensemble de la population.

Au-delà du bien-être physique, le bien-être mental et social passe par notre lien au monde qui nous entoure. L'habitat doit offrir les conditions propices au développement des échanges et de la solidarité, ainsi qu'à la création de liens entre générations afin de développer la sensibilité envers les autres générations et de rendre la vie et la ville encore plus vivantes et joyeuses.

Le nouvel ordinaire de l'habitat est aussi un habitat qui ouvre la voie à l'appropriation et à la mutualisation des fonctions, des espaces, des objets. Dans un contexte où la taille des ménages diminue, où la préservation des ressources s'impose et où l'espace disponible dans les milieux urbains se réduit comme une peau de chagrin, la mutualisation se dessine comme une piste pertinente, même si elle représente un changement de mentalité significatif pour notre société de consommation individualiste.

En conclusion, la nouvelle demande vise la collaboration transdisciplinaire et la coopération inclusive et participative, tant lors de la conception, que de la construction et de l'exploitation de l'objet produit. Pour le logement, cela signifie accessibilité, mutabilité et réversibilité pour faciliter la vie des ménages âgés, tout en offrant à l'ensemble de la population une plus-value d'usage à moindre coût et évoluant selon les besoins de chacun, tout au long de son parcours de vie. Ces dispositions s'étendent à l'aménagement des espaces communs d'immeuble, à ses abords et à son périmètre, jusqu'à ses prolongements urbains. ■

[1] Forum citoyen qui accompagne la mutation du quartier Grosselin dans le périmètre Praille Acacias Vernets à Genève

Keller
Spiegelschränke
Armoires de toilette
Armadietti da bagno

myclimate
neutral
Opérations

HOOVERNEZ
ÉLECTROMÉNAGER
www.hoovernez-depannage-electromenager.ch

Le 1er dépanneur électroménager
éco-responsable à Genève et Vaud
Intervention dans les 24h

Les jours ouvrables uniquement:

- SVP nous appeler ou remplir le formulaire de contact sur notre site internet
- Sur rendez-vous uniquement
- Pour les urgences, nous faisons le maximum pour intervenir le jour même

Dépannage rapide sur toutes marques avec des techniciens professionnels, efficaces et tout ça à des prix compétitifs !

Hoovernez Sàrl

Depuis plus de 50 ans, l'entreprise familiale Hoovernez Sàrl est spécialisée dans la vente et la réparation des appareils électroménagers.

Soucieux de vous offrir le meilleur des services, nous effectuons des interventions de dépannage à domicile dans les plus brefs délais sur Genève et Vaud.

Possibilité de vous faire dépanner de manière éco-responsable avec nos vélos !

022 343 62 52
info@hoovernez.com

Rue des Noirettes 32,
Bâtiment Arcoop au 4eme étage,
1227 Carouge

DES LOGEMENTS ADAPTÉS AU CLIMAT DE DEMAIN

Les logements au Tessin sont-ils adaptés aux changements climatiques attendus? C'est la question sur laquelle s'est penché le bureau TicinoEnergia dans l'étude «Le climat de demain: lignes directrices pour la construction – L'exemple précurseur de la Suisse méridionale» soutenue par l'Office fédéral du logement et l'Office fédéral de l'énergie.

SARAH VALLON, OFL

Les changements climatiques se produisent de plus en plus rapidement dans le monde. Bien que le sujet soit encore considéré par certains comme étant lointain géographiquement et temporellement, il s'agit au contraire d'un phénomène qui affecte déjà la Suisse. Au vu de la situation géographique et météorologique du Tessin, ainsi que de l'évolution climatique attendue dans le canton, les réglementations de construction actuellement en vigueur ne semblent plus suffisantes pour garantir les meilleures conditions de bien-être à l'intérieur des bâtiments sur le long terme. Afin de garantir le confort des occupants, tout en limitant la consommation d'énergie en toute saison, il est désormais nécessaire d'adapter les pratiques en vigueur dans le secteur, mais comment? Quelles sont les nouvelles stratégies de construction et de conception efficaces à adopter?

A travers l'étude «Le climat de demain: lignes directrices pour la construction – L'exemple précurseur de la Suisse méridionale», l'objectif de TicinoEnergia est d'offrir à tous les acteurs de la construction (bureaux d'ingénieurs, architectes, maîtres d'ouvrage, autorités) les outils nécessaires pour faciliter l'adaptation des bâtiments aux changements climatiques. Ces outils sont utiles tant dans le cadre des vastes mesures de rénovation du parc immobilier, qui seront mises en œuvre ces prochaines années, que dans le cadre de projets de construction.

Vagues de chaleur et fortes précipitations plus fréquentes et plus intenses

Pour son analyse, TicinoEnergia a sélectionné des bâtiments ayant des fonctions, des caractéristiques et des contextes urbains différents, qui sont considérés comme étant représentatifs du parc immobilier régional en termes d'architecture et d'utilisation. La méthodologie utilisée a permis de modéliser la température à l'intérieur d'environ 350 bâtiments pour chaque catégorie (résidentiel, scolaire, administratif) en faisant varier leurs paramètres de construction, de gestion et d'installation. Pour chaque bâtiment, des simulations ont été effectuées avec des données météorologiques provenant de trois endroits distincts et des données correspondant à la fois au climat actuel, mais aussi à celui du futur. Ce dernier correspond aux projections des scénarios climatiques CH2018, pour la période 2045-2074, élaborés par MétéoSuisse et l'EPFZ. Les scénarios climatiques pour le Sud des Alpes tablent sur une hausse des températures moyennes en toutes saisons, ce qui se traduira par des hivers plus doux et des étés plus chauds, plus longs, plus secs, mais avec l'apparition plus fréquente de fortes précipitations.

Ces conditions météorologiques auront un effet certain sur les lois et normes en vigueur dans la construction, tout comme sur le confort des occupants. L'enjeu réside donc dans la nécessité de trouver des approches permettant de limiter la consommation d'énergie des bâtiments, tout en garantissant un niveau de confort acceptable pour les occupants.

Une combinaison de différentes mesures pour une performance optimale

TicinoEnergia a évalué, à travers ce projet, l'impact de certaines mesures architecturales et de gestion, ainsi que leur combinaison possible, sur le confort des habitants et les besoins énergétiques du bâtiment, tant dans le climat actuel que futur. Les résultats de leur analyse ont montré que la bonne performance énergétique des bâtiments et le confort des occupants réside dans la combinaison de certaines caractéristiques de construction et de choix de conception.

Ainsi, les six paramètres suivants ont été identifiés comme pertinents et nécessaires pour atteindre l'objectif souhaité, à savoir garantir des températures ambiantes agréables toute l'année, tout en consommant le moins d'énergie possible:

1. Surface vitrée moyenne: le rapport entre la surface vitrée et la surface brute doit être inférieur à 50%.
2. Caractéristiques thermiques des fenêtres: utilisation d'un triple vitrage avec une valeur U d'environ 0,6 W/m2K et une valeur g maximale de 0,5.
3. Ventilation: système de ventilation naturelle ou mécanique.
4. Gestion de la ventilation: en tout temps en fonction de la température extérieure.

L'étude «Le climat de demain: lignes directrices pour la construction – L'exemple précurseur de la Suisse méridionale», publiée en septembre 2023, s'inscrit dans le programme pilote «Adaptation au changement climatique» qui soutient des projets innovants et montre comment la Suisse peut concrètement s'adapter à l'évolution du climat. Les projets doivent contribuer à réduire les risques climatiques sur le terrain, à accroître la capacité d'adaptation et à tirer parti des opportunités identifiées. Le but est de renforcer la sensibilité à l'adaptation et d'encourager la coopération entre acteurs.

Pour plus d'information:
https://www.bwo.admin.ch/bwo/fr/home/wie-wir-wohnen/umwelt/anpassung_an_den_klimawandel.html

5. Protection solaire externe: des dispositifs automatisés de protection solaire externe, l'application de principes de l'architecture solaire passive, l'orientation des bâtiments, la végétation.
6. Refroidissement: système de refroidissement fonctionnant avec des sources d'énergie renouvelable.

Les paramètres de degré moyen d'isolation des parois opaques et de capacité thermique peuvent aussi être pertinents, mais sont influencés par les charges thermiques internes. Il y a lieu, donc, d'évaluer leur pertinence en fonction de l'utilisation du bâtiment.

L'installation de système de refroidissement dans les bâtiments, un passage obligé?

Dans un scénario pessimiste, où les émissions continuent d'augmenter parce qu'aucune mesure politique n'est prise, la température annuelle moyenne au Tessin devrait continuer d'augmenter et devrait excéder, d'ici 2074, de 4°C la moyenne de la période de référence 1981-2010. Si nous souhaitons alors conserver un niveau de confort à l'intérieur des bâtiments similaire à aujourd'hui, l'aménagement des installations de refroidissement dans les bâtiments présentant des charges thermiques internes élevées et des gains solaires importants, sera assurément une nécessité.

Toutefois, afin de limiter les émissions de gaz à effet de serre, ces installations de refroidissement devront impérativement fonctionner avec des sources d'énergies renouvelables. La combinaison climatisation-photovoltaïque serait alors une réelle option pour les mois d'été. En effet, en cette saison, le besoin accru en énergie pour la climatisation ou la ventilation coïncide avec la courbe de production de l'installation solaire, qui peut être fournie par le bâtiment lui-même, grâce à l'installation de panneaux photovoltaïques sur le toit ou les façades.

Opportunités

En cette période de rénovation majeure du parc immobilier suisse, les résultats de l'étude peuvent ainsi servir de références pour l'adaptation des bâtiments aux changements climatiques. Ils peuvent également être utilisés comme lignes directrices pour la conception de nouveaux bâtiments. Dans tous les cas, les différentes mesures envisagées doivent être évaluées et combinées de manière appropriée, en prêtant une attention particulière au contexte du projet.

Référence:

TicinoEnergia «Le climat de demain: lignes directrices pour la construction – L'exemple précurseur de la Suisse méridionale» Septembre 2023.

Le document est disponible sur le site internet de l'OFL: Office fédéral du logement OFL > Le logement aujourd'hui > Logement et environnement > Publications OFL > Le climat de demain: lignes directrices pour la construction – L'exemple précurseur de la Suisse méridionale ■

Comptez aussi sur la qualité dans la buanderie.

simple & robuste

WYSS MIRELLA
fabrication suisse depuis 1909

Informations pour le lavage et séchage avec WYSS MIRELLA:
041 933 00 74 / wyss-mirella.ch / 6233 Büron

À LA MÉMOIRE DE BERNARD VIRCHAUX

L'ARMOUP se fait un honneur de rendre un dernier hommage à feu Bernard Virchaux, son ancien président. Nécrologie et messages d'hommages envoyés par des personnes qui l'ont bien connu ou côtoyé.

Bernard Virchaux. ©Rémi Gindroz

TÉMOIGNAGES RECUEILLIS PAR JEAN-LOUIS EMMENEGGER

«La soudaine disparition de Bernard dans un hôpital du Queens à New York le 2 août laissera à tout jamais un énorme vide. Côtoyer un tel homme durant vingt-trois ans était une réelle bénédiction et m'aura permis de contempler la détermination dont il faisait preuve pour réaliser ses projets et atteindre ses objectifs. Il était rassurant d'être à ses côtés. Comme la structure d'un édifice ou un pilier, chacun pouvait prendre appui sur lui. Il balayait les doutes et se jouait des problèmes en visualisant uniquement le but à atteindre.

Le logement d'utilité publique était sa véritable cause, il aura œuvré pendant la majorité de sa vie à offrir des logements décents aux personnes les plus démunies. Dans un monde où le profit et la spéculation règnent en maîtres, il allait à contre-courant et arrivait à imposer sa vision des logements abordables. Ne travaillant ni dans le milieu coopératif, ni dans le domaine du logement, il m'est difficile de pouvoir continuer son œuvre.

Mais si par ces quelques mots je peux encourager des personnes à croire en leurs projets, à continuer de bâtir des édifices, nous continuerons ensemble à entretenir l'esprit et la vision de Bernard Virchaux.

Mon vieux compagnon me manque terriblement.»

Anthony Totaro

Une carrière entièrement consacrée à l'habitat coopératif

Feu Bernard Virchaux était un «leader» et une «tête pensante» dans le monde des coopératives d'habitation en Romandie. Son parcours professionnel en est la preuve, avec les nombreuses fonctions qu'il a exercées, tant en qualité de directeur de coopératives d'habitation que de membre d'associations du monde des coopératives d'habitation en Romandie. Un riche parcours que nous nous permettons de brièvement rappeler ici.

Il se forme à l'Ecole technique supérieure de Genève, où il termine ses études avec le diplôme d'architecte-technicien le 23 juin 1973. Tout de suite, les domaines de l'architecture et de la construction le passionnent, et il exercera alors plusieurs activités dans diverses entreprises, acquérant ainsi de solides connaissances dans ce secteur.

Ces vastes connaissances, il les mettra à profit dans sa fonction de directeur auprès de trois institutions de coopératives d'habitation. Ainsi, il sera directeur de la Fondation Pro Habitat du 1er novembre 1993 au 30 avril 2017, directeur de la Société Coopérative d'Habitation de Lausanne (SCHL) du 1er mai 1995 au 30 avril 2017, et également directeur de LSR Logement Social Romand SA (préalablement appelé Logis Suisse Romand SA) du 1er mai 1995 au 30 avril 2017.

C'est notamment en sa qualité de directeur de la SCHL qu'il a pu concrétiser ses connaissances pointues, développer ses projets et réaliser de nombreuses constructions d'immeubles, notamment à Lausanne (quartier de Maillefer), dans le cadre de la SCHL. Le 30 avril 2017, il prend la décision de se retirer de ses trois fonctions directoriales.

Mais feu Bernard Virchaux appréciait aussi de partager ses connaissances, ses compétences et ses expériences avec ses collaborateurs, et d'en faire bénéficier les autres personnes qui étaient également actives dans les coopératives d'habitation. C'est dans ce but qu'il rejoignit deux institutions romandes, l'ARMOUP et la Socomhas, dans lesquelles il fut toujours très actif.

Ainsi, il entra au comité de l'ARMOUP lors de l'assemblée générale (AG) du 23 juin 2017, et il en resta membre jusqu'à l'AG du 22 juin 2023. De plus, il entra au comité de la Socomhas, la société qui gère la communication de l'ARMOUP le 22 mai 2018, et il en resta membre jusqu'à son décès le 2 août 2023.

Un formidable parcours professionnel et associatif au service des coopératives d'habitation de Suisse romande: nous lui en serons toujours infiniment reconnaissants.

JLE

«Alors Bernard, qu'est-ce que tu nous fais? Oui, nous savons que tu aimes les voyages, que tu aimes toujours ce que tu fais, ce que tu entreprends, ce que tu nous conseilles vu tes nombreuses qualités.
Nous parlons au nom des conseils d'administration de nos deux coopératives d'habitation Cité des Philosophes et L'Eglantine. Et nous toutes et tous avons cette impression que tu es encore parmi nous. Et pourtant, on n'entendra plus ta voix au bout du fil ou lors de nos rencontres.
Toi, cher Bernard, tu étais en voyage, loin de chez nous, aux Etats-Unis, d'où tu nous as encore téléphoné pour nous souhaiter une bonne séance. C'était le 24 juillet dernier, vers 15 heures chez nous, donc aux environs de 8 heures du matin pour toi. C'est dire que durant tes vacances passées aussi loin, tu ne pouvais pas t'empêcher de nous encourager et d'avoir de nos nouvelles.
Alors tu vois, comment imaginer que tu ne sois plus avec nous? Justement, lors d'une séance de groupe technique chez notre mandataire, le bureau d'architectes FARCH à Morges, l'un des responsables nous disait: «Sans Bernard, nous risquons d'avoir des séances bien trop calmes...». En effet, Bernard était cette rivière calme où se cachait un volcan qui, parfois, se réveillait et explosait. Mais ça, c'était Bernard!
Nous garderons des souvenirs inoubliables tellement ils sont forts et puissants. Le cœur serré, nous te disons «ADIEU BERNARD».

SCH Cité des Philosophes Morges,
SCH L'Eglantine Morges
Eric Voruz, président,
Jean-Claude Jotterand, coprésident

«Comment décrire en quelques phrases un personnage tel que Bernard Virchaux, quelqu'un que l'on a côtoyé pendant vingt ans dans le cadre professionnel, huit heures ou plus par jour... pendant plus de 4600 jours et ensuite au sein du comité de l'ARMOUP et du Conseil d'administration de la Coopérative Les Philosophes, jusqu'à ce mois de juillet 2023.
Arrivé trois ans avant moi à la SCHL, il l'a quittée deux ans avant mon départ. C'est donc lui qui m'a engagé, un mois de mai 1999, non seulement pour mes qualités professionnelles d'architecte, mais également parce que «j'étais valaisan et que je faisais de la plongée sous-marine», sport qu'il avait également pratiqué. Il m'a d'emblée averti «les architectes sont tous nuls et il faut s'en méfier». Drôle de conseil de la part d'un architecte à un collègue de même formation. Il avait des rapports humains parfois pour le moins compliqués, tantôt empreints de paternité et tantôt frisant le manque de respect. Il l'avouait lui-même «je suis très soupe au lait et je ne contrôle pas toujours mes propos», mais il regrettait immédiatement ses emportements.
Que d'anecdotes en vingt ans de parcours commun, de moments forts et d'autres remplis de doutes et de questionnements, de rage et d'incompréhension (les voies du seigneur BV étaient parfois impénétrables...). Il faudrait un livre pour tous les recenser. Il est parti pour un dernier voyage, sans retour malheureusement, mais je souhaite que celui-ci soit autant rempli de surprises et d'émerveillements que tous ceux qu'il a effectués au cours de sa vie. Son souvenir restera dans le cœur de tous ceux qui ont travaillé avec lui et dans le mien.»

Grégoire Andenmatten, architecte
et ancien collaborateur de la SCHL

Une fin d'après-midi de septembre 1993, chemin de Grattapaille 21 à Lausanne. Alors secrétaire hors Conseil de la FPHL, je me trouvais dans la salle d'attente. Un inconnu y attendait d'être introduit auprès du Conseil de Fondation et de se présenter: c'était Bernard Virchaux, qui sera nommé directeur de la FPHL le 6 octobre 1993 et prendra ses fonctions le 1er novembre suivant. Bernard me rappelait souvent ces instants. Ce fut le début d'une longue histoire entre Bernard et les MOUP, et aussi avec nombre d'entre nous qui l'avons côtoyé pendant toutes ces années.
Je voudrais enfin évoquer trois souvenirs:
D'abord le quai 1 de la gare de Lausanne et les trajets en train de Lausanne à Berne que nous effectuions régulièrement et pendant lesquels nous discutions des documents reçus pour nos diverses séances avec coopératives d'habitation Suisse.
Le 26 juin dernier, le voyage en sens inverse, à l'issue de sa dernière assemblée des délégués, alors qu'il était déjà très atteint dans sa santé.
Enfin, comme dernier clin d'œil à Bernard l'incorrigible gourmand, les petits chocolats et autres douceurs qui disparaissaient mystérieusement lors des séances du bureau de l'ARMOUP ou de la conférence des présidents de notre faîtière.

Fabienne Abetel, présidente de l'ARMOUP

Bernard Virchaux s'est éteint subitement le 3 août dernier alors qu'il séjournait à New York. «C'est avec beaucoup de tristesse et d'émotion» que je me permets de relater ici des propos qui proviennent du sentiment exprimé par une grande majorité des membres du comité de l'ARMOUP et du personnel administratif.

Bernard était un fin gourmet. / DR

Bernard Virchaux et Claire Richard
en pleine visite de chantier à Morges. / DR

Bernard avait, depuis quelque temps déjà, laissé transparaître des signes de faiblesse sur son état de santé et ceux qui l'ont côtoyé, durant toutes ses années de présidence de l'ARMOUP, fonction qu'il a quittée en juin dernier, étaient en soucis.
Ardent défenseur du logement d'utilité publique, il s'est investi sans relâche pour la création et l'accompagnement de nouvelles coopératives en leur faisant bénéficier de ses très grandes compétences tant techniques que financières, afin qu'elles puissent réaliser et mettre sur le marché des logements de qualité et à prix coûtant.
Son caractère bien trempé lui a permis de transmettre et de défendre ses convictions et ceci toujours dans l'intérêt général des coopératives d'habitation, et tout particulièrement en mettant en avant le rôle de l'association romande auprès des instances de la faîtière des maîtres d'ouvrage d'utilité publique – coopératives d'habitation Suisse. Nous aurons à cœur de poursuivre nos travaux en ce sens. Repose en paix.

Christian Müller, vice-président de l'ARMOUP

«Ayant été impliqué dès le début du XXIe siècle dans la société Logis Suisse Romand SA, outre ma qualité de membre du comité de l'ARMOUP, j'ai ainsi eu le grand plaisir de côtoyer régulièrement Bernard dans les locaux de la SCHL.
Passionné, il s'engageait à fond dans toutes ses activités en lien avec le logement d'utilité publique et n'hésitait pas à distiller d'avisés conseils à des responsables de coopératives moins expérimentés que lui, toujours avec bienveillance.
En tant que directeurs de la SCHL à Lausanne et respectivement de la SCHG à Genève, coopératives nées dans l'entre-deux-guerres et disposant d'un parc immobilier comparable, nous avons souvent été amenés à échanger sur moult problématiques communes. Son esprit vif et son excellente faculté de synthèse m'ont conduit à lui vouer admiration et respect.
Actif au sein du bureau de l'ARMOUP depuis que Bernard en avait repris la présidence, j'ai pu apprécier durant ces dernières années l'étendue de ses compétences, sa motivation intacte et la pertinence de ses analyses, malgré quelques soucis de santé persistants. C'est donc avec une grande émotion que je lui rends ce modeste hommage, après son abrupte disparition, en gardant en moi le souvenir de son abord chaleureux et son sourire communicatif.
Adieu Bernard, avec ma grande estime et ma sincère gratitude.»

Jean-Pierre Chappuis,
membre du comité de l'ARMOUP

«Bernard était avant tout un épicurien. Musique, bons vins, gastronomie, voyages, il goûtait aux plaisirs de la vie sous toutes ses formes et rien ne semblait pouvoir l'en empêcher, même lorsque sa santé lui rendait l'exercice plus délicat. A titre personnel, il m'a accordé sa pleine confiance dès le début de notre collaboration et je lui en suis reconnaissante. Jamais je ne l'ai vu franchir la porte du bureau de mauvaise humeur, mais toujours en revanche avec sa bonhomie légendaire et sa bienveillance envers les autres. Travailler avec lui était rassurant, rien ni personne ne semblait le déstabiliser. Son immense expérience dans l'immobilier, et son engagement sans faille pour le logement d'utilité publique ont fait de lui une référence incontournable. C'est le souvenir vivant de cet homme joyeux, gourmand, et parfois excessif, que je conserverai précieusement et qui nous manque. Nous voulons encore nous adresser à Bernard comme s'il était encore à nos côtés, tellement sa présence aux conseils d'administration de la société coopérative d'habitation Cité des Philosophes Morges et de la coopérative L'Eglantine Morges nous a marqués.»

Isabelle del Rizzo, secrétaire générale ARMOUP

«J'ai connu Bernard professionnellement en tant que directeur de la SCHL. Les relations entre la ville de Lausanne et la SCHL étaient tendues, et je n'étais pas toujours la bienvenue dans son royaume. Nous échangions nos points de vue, aussi poliment que possible, mais aussi férocement que nécessaire. Son irascibilité refaisait parfois surface, de même que sa mauvaise foi lorsque nous étions en désaccord!
Sur l'art et la manière, nos façons d'être différaient, mais j'ai toujours respecté son engagement indéfectible en faveur des logements d'utilité publique. Oui, nous nous battions pour des logements durables, accessibles et abordables. Même après sa retraite, il est resté actif, faisant vivre sa cause à travers l'ARMOUP et deux coopératives d'habitation à Morges.
Merci, M. Virchaux pour cet engagement sans faille. Je garderai la flamme allumée pour continuer à militer et m'engager en faveur de logements abordables permettant à chaque personne de vivre dignement. Car avoir un toit, un chez-soi, un endroit sécurisant où loger les siens est un pilier central pour tout ménage, et ce, à tout âge.»

Andrea Faucherre
adjointe à la cheffe du Service d'Architecture
et du Logement de la Ville de Lausanne

BANQUE ALTERNATIVE SUISSE

Réellement différente.

« Avec la BAS nous avons trouvé un partenaire à notre image, pour concrétiser nos logements peu ordinaires où les habitants, la vie de quartier, l'environnement et l'esprit coopératif sont au centre des préoccupations. »

Daniela Liengme, Architecte du bureau Daniela Liengme Architectes Sàrl, Carouge
Uli Amos, Représentante du maître d'ouvrage de la coopérative d'habitation EQUILIBRE, Confignon
Laura Mechkat, Architecte du bureau Baillif-Loponte & Associés SA, Carouge

Construction de 3 immeubles dans l'écoquartier Les Vergers, premier de Suisse entièrement labellisé Minergie A®

Depuis la fondation de la Banque Alternative Suisse (BAS), nous sommes spécialisés dans les projets de logements d'utilité publique. Dans toute la Suisse, notre équipe conseille aussi bien des petites coopératives auto-gérées que des grands maîtres d'ouvrage professionnalisés.

Le modèle d'affaires unique de la BAS permet aussi à des formes d'habitation non conventionnelles de voir le jour. Avec les crédits d'encouragement BAS, nous soutenons l'habitat participatif et autonome en offrant des conditions particulièrement équitables.

www.bas.ch