

moneta

Le journal pour
un usage différent
de l'argent
#4-2017



JOIE

Bourse:
Les sentiments influencent
le marché des actions. **6**

«Superar»:
La musique aide les jeunes
à se dépasser. **11**

Bhoutan:
Mesurer le bonheur plutôt que
la production économique. **24**

Sommaire

DOSSIER: JOIE

- 5 **Feuilleton:**
5×de la joie au travail
- 6 **Investir en bourse**
avec des sentiments
- 8 **La santé ne fait pas**
la joie de vivre
- 9 **Se transformer soi-même**
pour transformer le monde
- 11 **Grandir en musique**

LES PAGES DE LA BAS

- 15 **Toute l'actualité de la Banque**
Alternative Suisse

EN PERSONNE

- 24 **Ha Vinh Tho: «L'économie**
au service du bonheur humain»



Tom, Bärni, Oli, Sappho, Arta, Salome, Röbu, Elia, Margrit, Paul, Rajani et Darshikka ont courageusement bondi de joie pour le photographe. La perte de contrôle, qui ne dure qu'une fraction de seconde, est précisément le moment qui intéresse le photographe.

Pour sa nouvelle série, Daniel Rihs s'est inspiré de Philippe Halsman, l'un des grands photographes portraitistes du XX^e siècle.

www.danielrihs.ch



Y A DE LA JOIE !



Quand et pourquoi ressentons-nous de la joie? Cela dépend de notre caractère, de notre façon de vivre et de nos capacités. Heureusement, une chose est sûre: si l'on ne se réjouit pas d'arriver au bout de la journée ou de la semaine, c'est qu'on a de la joie à travailler. Cinq portraits disséminés dans ce numéro de moneta présentent des femmes et des hommes, de métiers différents,

qui ont du plaisir à les exercer. Si leurs raisons sont aussi diverses que leurs professions, elles et ils se retrouvent sur le fait que rencontrer d'autres personnes leur importe beaucoup.

La joie de rencontrer, d'échanger, a une dimension sociopolitique: elle lie les gens et les fait tendre vers un but commun. On le voit par exemple avec le programme «Superar», également présenté dans ces pages. La joie de jouer intensivement de la musique et de donner des concerts en commun ouvre de nouvelles perspectives à des enfants et adolescent-e-s, tout en favorisant leur développement.

La joie partagée est propice à la nouveauté. Dans l'optique de rendre le monde plus durable et d'utiliser judicieusement les ressources disponibles, elle est un moteur efficace pour oser changer et abandonner de vieilles habitudes.

Je vous souhaite de très joyeuses fêtes et un agréable début d'année 2018.

Katharina Wehrli, rédactrice en cheffe

moneta Le journal pour un usage différent de l'argent #4-2017

moneta paraît quatre fois par an en français et en allemand et est envoyé gratuitement aux client-e-s de la Banque Alternative Suisse SA (BAS). La reproduction de textes et d'illustrations propres est soumise à une autorisation écrite de la rédaction et doit impérativement indiquer la source.

Éditrice Banque Alternative Suisse SA **Direction de la rédaction** Katharina Wehrli (kw) **Rédaction** Bärbel Bohr (bb), Marcel Hänggi (mh), Muriel Raemy (mr), Simon Rindlisbacher (sr) **Traduction** Sylvain Pichon

Annonces Bruno Bisang **Graphisme, illustrations** Clerici Partner Design, Zurich **Couverture** Daniel Rihs

Impression ROPRESS Genossenschaft, Zurich **Papier** 100 pour cent papier recyclé **Adresse** Banque Alternative Suisse SA, moneta, Amthausquai 21, case postale, 4601 Olten, téléphone 062 206 16 16, moneta@abs.ch

Abonnements annuel Fr. 20.-, soutien Fr. 50.- **Tirage de cette édition** 7600 exemplaires

Encarts Les encarts qui n'émanent pas de la BAS sont des publicités qui nous permettent de couvrir les frais de production. **Info important sur les encarts et les annonces** Les offres de souscription pour des participations ou des obligations, insérées dans ce journal, n'ont pas été validées par la BAS. Il ne s'agit donc pas d'une recommandation d'achat de la Banque.

Si vous déménagez et êtes client-e de la BAS, veuillez communiquer votre nouvelle adresse par écrit ou via le système d'e-banking.

L'économie du donut

Kate Raworth se décrit elle-même comme une économiste «renégate», en cela que les concepts enseignés par les économistes dits «classiques» ne peuvent pas comprendre les défis écologiques et sociaux posés par le 21^e siècle. Elle a publié en 2012 «Doughnut Economics», un livre réédité cette année. Kate Raworth y décrit son modèle à l'aide de cette pâtisserie ronde et creuse en son milieu. L'anneau extérieur représente le plafond planétaire, les limites écologiques que nous ne pouvons pas dépasser si l'on veut que la terre reste un endroit viable. L'anneau intérieur représente les droits fondamentaux de chaque personne. Le défi est de repenser l'économie de sorte qu'elle ramène toute l'humanité entre ces deux limites. Certains points soulevés par l'auteure demeurent vagues, mais elle ouvre de nouvelles perspectives avec son approche large, la richesse des concepts qu'elle aborde, ainsi que la discussion sur la manière dont la science économique est devenue ce qu'elle est aujourd'hui.



Kate Raworth, *Doughnut Economics. Seven Ways to Think Like a 21st Century Economist*, Random House Business, avril 2017 (non traduit en français pour l'instant).

Réconcilier agriculture et environnement

L'agronome et économiste français Michel Griffon défend, dans son nouveau livre, l'idée selon laquelle un développement agricole plus productif, mais écologique est possible. Vraiment? Nourrir tous les habitants de la Terre sans engrais ni pesticides, sans défricher ni déforester aveuglément? Comment? D'après Michel Griffon, il faut utiliser au maximum les mécanismes du vivant et intensifier les processus naturels. Il s'agit, par exemple, de stimuler l'activité biologique du sol en associant des variétés complémentaires et en recyclant systématiquement les débris végétaux, de lutter contre les ravageurs en accentuant la lutte biologique et la lutte intégrée. Mais au-delà des techniques, comme le dit Erik Orsenna qui signe la préface, il existe un moyen de réconcilier agriculture et environnement: en réveillant la nature au lieu de la polluer. Et de chercher les solutions dans les incalculables ressources de la biosphère.



Michel Griffon, *Écologie intensive. La nature, un modèle pour l'agriculture et la société*, Buchet Castel, septembre 2017.

Des flux financiers respectueux du climat

Les Etats signataires de l'accord de Paris sur le climat ont stipulé, dans l'article 2c, que les flux financiers mondiaux doivent être compatibles avec les objectifs climatiques fixés. Or, pour l'essentiel, l'offre de la place financière helvétique ne suit pas cet objectif. Afin de susciter de nouvelles idées en faveur d'une place financière respectueuse du climat, le forum suisse de politique étrangère «foraus» et l'association «Swiss Finance and Technology» organisent ensemble une série d'événements. Un atelier à Berne, début novembre, en a donné le coup d'envoi. La démarche s'inspire de la pensée créative, une méthode reposant sur le principe que les problèmes se résolvent plus facilement quand des personnes issues de domaines différents y œuvrent en commun. Les pros de la finance ne sont donc pas restés en vase clos: les groupements organisateurs ont invité des collaboratrices et collaborateurs d'entreprises de technologie financière et d'ONG, des spécialistes du développement durable ainsi que des étudiantes et étudiants en politique et en sciences de l'environnement. De ces équipes éclectiques sont nées de nouvelles idées. Sur des périodes prédéterminées, elles ont planifié les étapes de leur travail en vue de pouvoir fournir des résultats évaluables à l'issue du processus.

L'exercice a porté ses fruits. Un groupe a conseillé de prendre en compte les risques liés aux changements climatiques dans la notation de crédit des entreprises; tout le monde s'est entendu pour proposer que celles qui ne publieraient pas leurs données climatiques n'auraient pas accès au marché des capitaux. Une autre équipe a suggéré aux banques une initiative «efficacité énergétique» pour les hypothèques, car le taux de rénovation du parc immobilier suisse est très bas. Une troisième a recommandé que, désormais, les banques ne proposent activement que des produits durables à leur clientèle; les personnes qui ne voudraient pas d'un produit durable devraient le déclarer explicitement (on appelle cela une «option de refus» ou opt-out).

Les participantes et participants à ce processus d'innovation fructueux du domaine de la technologie financière espèrent qu'il servira d'exemple, pour que les banques conventionnelles décident un jour ou l'autre de rejoindre le mouvement, de leur propre chef ou sous la contrainte du marché. Lors de plusieurs ateliers au cours des mois à venir, d'autres équipes étudieront la faisabilité des propositions. (bb)

Nouvelles de la rédaction

Nous avons le plaisir d'accueillir un nouveau rédacteur: Marcel Hänggi. Journaliste et écrivain, il a reçu plusieurs prix. Il se consacre en particulier aux aspects sociaux de l'environnement et de la science. Marcel Hänggi reprend le mandat de rédaction de Dominique Zimmermann, qui quitte moneta après plus de dix ans d'activité. Nous la remercions chaleureusement pour son engagement et ses nombreux articles sur des sujets philosophiques et sociaux. Un autre changement concerne Bärbel Bohr, notre spécialiste ès finance: elle ne fera plus partie de la rédaction, mais continuera d'écrire régulièrement pour moneta. Ainsi, dans ce numéro, elle s'intéresse à la manière dont les sentiments influencent les marchés boursiers. (kw)

L'écologie en revue

Une nouvelle revue en ligne est née en octobre dernier. Baptisée «La pensée écologique», elle se veut réflexive et critique, valorisant les approches qui se confrontent aux grands enjeux environnementaux, qu'elles soient politiques, économiques, culturelles ou spirituelles. Abrisée par les Presses universitaires de France, la revue accueille différents types d'expression: la revue à proprement parler, avec des dossiers thématiques et des articles; une suite électronique du Dictionnaire de la pensée écologique publié en 2015; un espace d'expression pour les chercheurs et experts de l'actualité écologique; enfin, une rubrique spécifique pour la valorisation des travaux de thèse des jeunes chercheurs. Ce nouvel outil est dirigé par Dominique Bourg, philosophe et professeur à l'institut de géographie et de durabilité à l'Université de Lausanne. Il est aussi soutenu par un large comité scientifique réunissant différentes disciplines comme – entre autres – le droit, la philosophie ou les sciences politiques. (mr)

lapenseeecologique.com

5x de la joie au travail

En tant qu'ergothérapeute, je travaille avec des patientes et patients qui souffrent de blessures ou d'affections des membres supérieurs et voient ainsi leur indépendance limitée. Mon champ d'activité est très varié. L'une des tâches principales de l'ergothérapie consiste à améliorer la capacité d'action en pratiquant des exercices de motricité individualisés. L'ergothérapie part du principe que des exercices ciblés ont un effet

curatif. Pour traiter correctement quelqu'un, nous devons nous intéresser à sa situation de vie globale. Ce défi rend mon métier passionnant et créatif. Chaque personne est différente et réagit autrement à une thérapie, même avec un diagnostic identique. Pour réussir le traitement, nous devons donc trouver la bonne approche, puis impliquer les patientes ou patients dans le processus. Soulager leurs douleurs et les accompagner vers un retour à la

vie professionnelle: voilà ma plus grande motivation. Mes connaissances les aident aussi bien à aller physiquement mieux qu'à reprendre confiance, grâce à l'indépendance retrouvée. Voir mes patientes et patients faire des progrès est, pour moi, la plus belle des reconnaissances et une source de satisfaction.

Propos recueillis par Helen Weiss

Claudia Meili
Ergothérapeute
diplômée HES/
B.Sc. et thérapeute
de la main certifiée
Suisse
Ergothérapie Meili,
Bâle



Investir en bourse avec des *sentiments*

Sur l'internet, on dispose en permanence d'informations, d'avis et de sentiments à propos d'entreprises et de produits. Des logiciels en analysent les tendances. Leurs conclusions influencent le comportement d'investisseuses et investisseurs, et par conséquent l'évolution des marchés boursiers.

Texte: Bärbel Bohr

Quand la créatrice de mode Donna Karan a pris position sur les accusations de viol et de harcèlement à l'encontre du producteur de cinéma Harvey Weinstein, elle a commencé par lui trouver des excuses et a qualifié les femmes concernées de coresponsables. Les médias sociaux ont répondu par un «Fuck you, Donna» unanime. L'entrepreneuse, qui s'est fait un nom avec une mode accessible et élégante pour les femmes actives, s'est vue agonir d'insultes grossières et autres menaces. La bourse n'a pas tardé à réagir: les actions du groupe G-III Apparel, reprenneur de la marque DKNY de Donna Karan en 2016, se sont effondrées. En quelques secondes, les logiciels avaient pris en compte les réactions négatives, puis lancé des ordres de vente à la bourse.

Des algorithmes évaluent en permanence ce que l'on appelle un «sentiment», sur la base de manifestations d'humeur dans des médias et réseaux sociaux. Ils aident les analystes et négociant-e-s en bourse à déterminer l'opinion d'un large public sur certains sujets, influant ainsi sur des décisions commerciales. Les PDG et célébrités qui twittent doivent donc bien réfléchir au fond et à la forme de leurs messages, avant de communiquer des informations sur leur entreprise ou de s'exprimer sur des questions de société. Le sentiment que susciteront leurs propos peut provoquer des fluctuations de cours inat-

tendues. Il a par exemple suffi que Steve Wozniak, cofondateur d'Apple, critique un chouchou de la bourse comme Tesla – fabricant de voitures électriques et de panneaux solaires établi dans la Silicon Valley – pour que des discussions virulentes enflamment la Toile et pour que les actions Tesla dévissent. Cela s'est passé en octobre 2017.

Des algorithmes exigeants

Le rapport entre changements de sentiments dans les médias sociaux et fluctuations sur le marché des actions est prouvé. En 2010 déjà, les informaticiens Johan Bollen, Huina Mao et Xiao-Jun Zeng ont démontré, à l'aide d'un modèle de pronostic, le lien étroit entre la disposition d'esprit dans les tweets anglophones et la tendance à court terme du Dow Jones.

Concevoir un tel algorithme n'est pas chose facile. Les données sur lesquelles repose l'analyse sont, notamment, du texte. Contrairement aux chiffres, ces informations doivent d'abord passer par une structure spécifique avant qu'un logiciel puisse les exploiter (pour un exemple simple, voir en p. 7, tout à droite). Ce que des enfants comprennent intuitivement, le logiciel doit passer du temps à l'«apprendre» au moyen de méthodes statistiques. Les programmes d'analyse de sentiments sont fondés au minimum sur une répartition de mots dans des catégories comme «positif» et «négatif». Pour savoir lesquels appartiennent à quelle catégorie, le modèle se réfère à une liste de mots-clés, un lexique des sentiments, en quelque sorte. Ainsi, «bien», «super» et «génial» valent comme sentiments positifs, alors que «nul», «décevant» et «affreux» sont négatifs. Vu que certains mots expriment une intensité différente, on peut pondérer le sentiment: dans certains modèles, «super» aura donc un poids supérieur à «bien», tout comme l'«euphorie» sera plus forte que la «joie».

Si un modèle se fie uniquement à la fréquence à laquelle revient un terme donné, il peut en résulter de faux signaux. Un journaliste économique a découvert que le cours de l'action de l'entreprise de participation Berkshire Hathaway, aux mains du gourou de la finance Warren Buffett, grimait toujours quand les médias parlaient de l'actrice Anne Hathaway. Par exemple à l'occasion de certaines cérémonies de remise des Oscars ou alors qu'elle commençait à tourner «Alice au pays des merveilles». L'actrice et l'entreprise de participation n'ont rien à voir, si ce n'est leur homonymat.

Annonce



Tout peut (encore) CHANGER
CYCLE DE CONFÉRENCES ET ATELIERS

Avec le soutien de 21 partenaires dont la Banque Alternative Suisse, Action de Carême, Pain pour le prochain, Pôle Sud et Théofil proposent un cycle de conférences et d'ateliers qui explore les dimensions

intérieures de la transition à travers différents champs: les mouvements citoyens, l'écopsychologie, l'agriculture et l'alimentation, l'éducation, l'économie et l'écologie.

Suivez le programme complet de ce cycle sur: www.theofil.ch



Dépassé par la syntaxe et les ambiguïtés

Il en va de même quand un modèle ne tient pas compte de la syntaxe. Tandis que la phrase «Le virus détruit les globules» fait naître un sentiment négatif, les mêmes mots placés pour former «Les globules détruisent le virus» ont une signification positive, à nos yeux d'humains. En lisant les mots isolément, sans considérer leur fonction syntaxique, on ne perçoit pas cette différence de sens. Ajoutons à cela les formulations familières, les phrases elliptiques, les mots dièse (hashtags) incompréhensibles et autres abréviations improvisées (#metoo, #sjw) qui rendent les messages plus expressifs. Les programmes d'analyse doivent commencer par apprendre ces particularités, ce qui complique une évaluation en temps réel.

Pareillement, la plupart des modèles ne comprennent pas encore les sarcasmes ou l'humour, car l'ambiguïté est le défi le plus complexe dans le maniement du langage naturel par des machines. Quoi d'étonnant? Dans les contacts entre humains aussi, l'ironie et le sarcasme aboutissent souvent à des malentendus. Or, pour une analyse de sentiments digne de foi, il est indispensable à terme de pouvoir exploiter les déclarations ironiques et sarcastiques, vu leur teneur particulièrement émotionnelle.

Beaucoup d'études montrent que les analyses de sentiments intéressent surtout les investisseuses et investisseurs orientés vers le court terme, car elles leur permettent de profiter d'une tendance ou d'en retirer leurs fonds sans délai. Dans les années 2011 à 2013, on a pu voir des fonds en actions tenter de faire reposer leur stratégie de placement uniquement sur l'analyse de sentiments Twitter. Ces fonds ont disparu en raison d'une trop faible

demande. Vouloir s'en remettre aux sentiments d'un seul réseau social n'a pas convaincu les investisseuses et investisseurs.

Manipulations de prix grâce à de prétendus sentiments?

Il est également possible de simuler des sentiments. Des logiciels se faisant passer pour des humains (on les appelle «bots») sont capables de diffuser rapidement et massivement des informations bidon sur les réseaux sociaux, afin de manipuler le cours des actions. Des sociétés d'analyse et des autorités de surveillance ont donc fait concevoir des évaluations de sentiments spécifiques pour découvrir dans les plus brefs délais de telles tentatives de manipulation. En outre, des entreprises utilisent les modèles d'analyse dans la gestion des risques, ne serait-ce que pour surveiller leur propre réputation.

La bourse perd en crédibilité

Ces dernières années, les programmes commerciaux d'analyse de sentiments ont fait d'énormes progrès grâce au perfectionnement des algorithmes, à l'augmentation de la puissance des ordinateurs et à l'explosion de la quantité de données; ils sont devenus indissociables de l'activité boursière. Ils fournissent une information complémentaire judicieuse pour les investisseuses et investisseurs qui veulent optimiser le moment de leur placement. Cependant, ils renforcent ainsi la spéculation à court terme fondée sur les rumeurs et les fluctuations de cours. Plus les parties prenantes du marché agissent à courte vue, plus forte est la pression sur les entreprises d'orienter leur stratégie vers le court terme uniquement et, dès lors, le moins durable. Rien de surprenant à ce que de jeunes entrepreneuses et entrepreneurs délaissent la bourse afin de ne pas s'exposer à cette pression à court terme. La bourse en tant qu'institution perd du coup sa crédibilité à long terme.

Comment mesurer le sentiment que génère un tweet?

 Tweet d'une conductrice de Tesla

«Le modèle 3 est *super*.
Le confort est *génial*.
Mais je trouve l'autonomie *décevante*.»

Sortie	Occurrences	Pondération
bien	0	1,0
super	1	1,7
génial	1	1,9
horrible	0	-1,9
mauvais	0	-1,0
décevant	1	-1,6

Evaluation (entrée):
 $1,7 + 1,9 - 1,6 = 2,0$

Evaluation (entrée) > 0,
c'est-à-dire que le sentiment de la phrase est globalement positif.

5^x de la joie au travail

#2

Ethnologue de formation, je suis curieuse du monde. Je voudrais comprendre comment fonctionnent les sociétés et quels effets ont sur elles les différents événements historiques. La littérature révèle de nombreuses facettes d'une société: à quoi ressemble son quotidien, comment y vivent les gens. La lecture est donc une occasion incomparable d'ap-

Charlotte Nager
Ethnologue, copropriétaire de la librairie «Mille et deux feuilles» à Zurich

procher d'autres collectivités et des personnes de pays différents. Ces vingt dernières années, j'ai travaillé dans la coopération au développement, mais aussi dans l'édition. Les livres m'ont donc toujours accompagnés. Il y a deux ans, avec ma collègue, j'ai ouvert la librairie «Mille et deux feuilles» consacrée au bassin méditerranéen. Ce projet nous tenait à cœur. J'aime décider moi-même quels livres, CD et films ajouter à notre assortiment. Pour cela, nous sommes prêtes à prendre un risque

économique en gérant notre propre boutique et en nous engageant passionnément pour elle. J'apprécie particulièrement la variété et la proximité inhérentes à notre travail. Notre clientèle vient à nous parce qu'elle se fie à nos conseils. Le contact avec elle m'enrichit. Et si nos clientes ou clients commencent à s'intéresser à d'autres sociétés par la littérature ou si un livre les enthousiasme, c'est que nous avons réussi.

Propos recueillis par
Yvonne Kiefer-Glomme

La santé ne fait pas la joie de vivre

Des économistes cherchent comment mesurer et améliorer les avantages des prestations de santé. Ce faisant, elles et ils confondent santé et qualité de vie.

Texte: Anna Sax

Lutter contre les maladies est toujours plus sophistiqué, plus technique... et plus cher. Du point de vue de l'économie de la santé, il vaut la peine de réfléchir à la façon dont on utilise les ressources rares de manière à ce que patient-e-s et société en bénéficient au maximum. Mais en quoi consistent les avantages des prestations de santé et comment les mesurer? Ces questions occupent des économistes de tous les pays depuis des décennies, et les réponses apportées jusqu'alors sont peu convaincantes.

Que peut coûter une année de vie?

On a d'abord tenté de quantifier les avantages sous la forme d'«années de vie gagnées». Dans le cadre d'études cliniques, des épidémiologistes ont calculé le nombre d'années de prolongation de vie qu'offre, en moyenne, une intervention médicale. Cela permet de déterminer combien coûte une année de vie supplémentaire avec la mise en œuvre d'une thérapie X ou Y. En 2010, le Tribunal fédéral a échauffé les esprits lorsqu'il a arrêté que le prix à payer par la collectivité pour une année de vie ne devait pas excéder 100 000 francs. L'opinion publique s'est enflammée à l'idée que l'on ose mesurer en francs la valeur de l'espérance de vie.

Les spécialistes se sont surtout offusqués du fait que la qualité des années de vie gagnées ne comptait pas pour l'autorité de dernière instance. Dans les années 1970 déjà, des économistes ont inventé le QALY, pour «Quality Adjusted Life Year» (année de vie gagnée ajustée par sa qualité), une mesure constamment perfectionnée depuis lors. L'indicateur économique QALY corrige la durée de vie par un facteur d'utilité. Les économistes de la santé partent donc du principe qu'une maladie, un handicap ou un ac-

cident diminue la qualité de la vie. Par exemple, le nombre d'années passées sans l'usage de ses yeux est à multiplier par un facteur de 0,4. Autrement dit: les personnes aveugles auraient une qualité de vie de seulement 40 pour cent en moyenne.

Méthode et éthique discutables

Depuis sa création, le QALY est accusé de fonctionner abusivement comme un outil de rationnement. On l'utilise pour hiérarchiser les prestations, entre autres au service national de santé de la Grande-Bretagne. Bien que les doutes s'accumulent en ce qui concerne sa pertinence comme indicateur, le QALY continuera de déterminer les avantages d'interventions médicales, aussi en Suisse. La critique porte sur des éléments méthodiques et éthiques. Pour ce qui est de la méthode, il importe de savoir comment sont perçues les valeurs d'utilité: est-il possible d'estimer par des sondages la valeur que l'on donne à une vie sans problème de santé? A qui poser cette question? A des personnes concernées ou pas? Qui peut affirmer que des maladies et handicaps réduisent forcément la qualité de vie? Et que faire si une ou un aveugle déclare «Ma vie est belle»? Il n'y a pas besoin d'être en pleine forme physique et psychique pour profiter de la vie.

Le QALY suscite des questions d'un point de vue éthique, car il discrimine systématiquement les personnes malades, handicapées et âgées. Certains problèmes de santé persistent jusqu'en fin de vie, même avec le meilleur traitement médical, ce qui n'empêche pas d'apprécier l'existence. Et pourtant, les calculs QALY suggèrent qu'il vaut moins la peine d'entreprendre une thérapie coûteuse pour les malades chroniques que pour celles ou ceux qui pourraient guérir totalement. Mettre à un niveau identique la santé et la qualité de vie, c'est nier aux personnes malades la capacité d'aimer vivre.

Anna Sax est économiste, chargée de cours et journaliste indépendante. Elle s'est spécialisée dans l'économie et la politique de la santé.



PLACE DU MARCHÉ

La place du marché est un lieu de rencontre entre des personnes ayant de bonnes idées qui cherchent des moyens pour réaliser leur projet, et d'autres qui souhaitent soutenir des projets porteurs de sens.

Le principe

La réglementation bancaire devient de plus en plus stricte. Les lois sont certes nécessaires, mais elles ont aussi des conséquences négatives: des projets qui n'entrent pas dans le cadre voulu obtiennent de moins en moins facilement des crédits bancaires. La BAS cherche des solutions pour permettre à des projets porteurs de sens d'accéder à des financements, par exemple à travers la place du marché qui a pour but de mettre en relation l'argent et les projets qui en cherchent.

Comment cela fonctionne

Un projet est publié à condition que son but corresponde à un secteur d'encouragement de la BAS. **La BAS n'examine PAS l'entreprise et son entremise ne constitue PAS une recommandation d'investissement.**

Il revient aux bailleuses et bailleurs de fonds de s'informer directement auprès des proposantes et proposant quant au prix d'émission, à l'agio, à la durée, au taux d'intérêt, etc.

Vous souhaitez présenter votre projet sur la place du marché?
Contactez-nous: www.bas.ch/moneta
ou par téléphone au 062 206 16 16

Se transformer **soi-même** pour transformer le monde

«La crise actuelle n'est pas seulement écologique. C'est notre intériorité qui va mal.» Responsable du laboratoire de la transition intérieure, créé à Lausanne il y a un peu plus d'un an par l'ONG Pain pour le prochain, Michel Maxime Egger développe des formations et conférences pour renouer avec la dimension sacrée de l'être humain et de la nature. Et avec la joie, définitivement.

Texte: Muriel Raemy

Pain pour le prochain est une ONG issue des Eglises protestantes. Créée au début des années 1970, elle s'engage au Sud pour une transition vers de nouveaux modèles agricoles et économiques. En Suisse, Pain pour le prochain mène des campagnes de sensibilisation auprès de la population, avec Action de Carême, dans les semaines précédant Pâques. Elle s'active également dans le lobbying et en faveur de l'initiative pour des multinationales responsables. Pour Daniel Tillmanns, responsable de la communication à Pain pour le prochain, l'engagement politique seul a ses limites. «Nous sommes convaincus de la nécessité d'un changement fondamental de notre manière de voir le monde. Les crises écono-

miques et écologiques manifestent un mal-être profond. Militer pour des changements de consommation – la campagne contre l'utilisation d'huile de palme par exemple – ne suffit plus.» D'où l'idée, en août 2016, de fonder le laboratoire de la transition intérieure.

Du politique au spirituel

Transition intérieure? «Nous ne pouvons transformer le monde sans nous transformer nous-mêmes.» Cette conviction porte le responsable du laboratoire, Michel Maxime Egger, depuis de nombreuses années. Nourri par les sagesses issues des différentes traditions religieuses, les penseurs holistiques comme Edgar Morin, Ken Wilber et Sri Aurobindo ainsi que des figures contemporaines comme l'agroécologiste Pierre Rabhi, cesociologue devenu écothéologien est inspiré par les mouvements étatsuniens de l'écospiritualité et de l'éco-psychologie. Des préfixes «éco» qui réaffirment l'essence de la pensée et de la démarche de Michel Maxime Egger: «Nous faisons partie de la nature. Elle fait partie de nous. Quand nous lui portons atteinte, nous souffrons. Protéger l'environnement ne suffit pas. Il s'agit de passer

5x de la joie au travail

Enfant, déjà, je voulais devenir coiffeur. Je passais beaucoup de temps dans le salon de mon père, à Naples. Il était «barbier» corps et âme, et moi aussi, j'aime mon métier. Les gens attachent une importance énorme à leurs cheveux. Certaines de mes clientes portent la même coiffure pendant des années et, tout à coup, en veulent une un peu ou totalement différente: coupe courte ou autre couleur, par exemple. En discutant, on s'aperçoit alors le plus souvent que ces personnes sont à un tournant dans leur vie. Un changement intérieur cherche toujours à s'ex-

primer vers l'extérieur. En cinéma, cela est d'ailleurs souvent utilisé comme effet de style pour symboliser l'évolution des protagonistes. Voilà aussi pourquoi le coiffeur est si important en tant qu'individu: on cherche quelqu'un qui exprime le mieux son humeur du moment par une coiffure appropriée. Chaque coiffeur le fait différemment, car nous sommes tous des artistes. Voilà pourquoi il y a tant de salons de coiffure. Dans ma profession, on doit disposer d'un talent artistique et manuel, mais surtout avoir un sens aigu des relations humaines. Et on doit

aimer les gens, car la joie de pratiquer notre métier vient également d'eux. Chaque cliente ou client est comme un livre dans lequel je peux lire un nouveau chapitre à chaque nouvelle visite chez moi.

Propos recueillis par Helen Weiss

Eugenio Esposito
Coiffeur
Enio Hairstyling, Bâle



d'un système économique qui réduit la planète à un stock de ressources à un nouveau système qui vit en harmonie avec le vivant et le respecte.»

Un changement de paradigme – ou, selon les mots de son responsable qui reprend les vœux formulés par le Pape François dans son encyclique *Laudato si* – une révolution culturelle courageuse: voilà ce que le laboratoire veut encourager et accompagner.

Processus individuel...

Se changer soi, d'abord. Le laboratoire de la transition intérieure organise des formations (pour le moment essentiellement en Suisse romande), cocrées avec de nombreux acteurs issus de la société civile, des milieux académiques et des Eglises. «Les personnes qui s'intéressent à nos formations cherchent des outils pour s'engager dans un changement. Nous voulons permettre à chaque participante et participant de développer ses ressources intérieures. Cela implique, entre autres, un travail sur les peurs face aux effondrements planétaires en cours et à venir, sur le sentiment d'impuissance devant l'ampleur et la complexité des problèmes, sur la culpabilité ou encore la tristesse, qui sont souvent source d'iner-

tie et d'incohérence.» Se reconnecter à la Terre, réorienter sa puissance de désir pour se libérer de la passion de consommer ou encore surmonter sa peur de manquer derrière laquelle se cache l'angoisse de mourir, tout cela participe de ce que Michel Maxime Egger compare à un «compostage des émotions». Le but est de transformer ces dernières en énergies mobilisatrices pour imaginer et créer un monde nouveau. «La dimension de groupe est essentielle au processus. Partager ses émotions avec les autres, se sentir porté et soutenu permet de créer des espaces où la solidarité, la compassion et la résilience peuvent se manifester. C'est là également une façon de recréer du tissu communautaire pour affronter ensemble le choc des crises écologiques et économiques.»

... et citoyen

La transition personnelle devient dès lors collective, quotidienne, voire politique. Le laboratoire propose ainsi une nouvelle manière d'être au monde et d'y agir: celle du méditant-militant. Lutter *pour* et *avec*, et pas seulement *contre*. «Le militantisme de la transition appelle à l'humilité, à la bienveillance et au respect de tous les êtres vivants. Nous sommes loin des «il faut» moralisateurs. Au contraire, en s'ancrant dans la gratitude devant la beauté et l'abondance offertes par la Terre, on passe à une écologie intérieure qui nourrit le désir de s'investir dans une simplicité volontaire.» Michel Maxime Egger ne sait pas encore ce qui va concrètement émerger de ce «laboratoire». De nouvelles initiatives locales? Un réseau de personnes qui seront porteuses et multiplicatrices de la culture de la transition? Une certitude, cependant: «Quand une personne vit au plus près de ses aspirations, elle expérimente la joie.»

painpourleprochain.ch/transition-interieure

Tout peut (encore) changer

C'est le titre du cycle de conférences et ateliers organisé par Pain pour le prochain, en collaboration avec trois associations et soutenu par 21 partenaires. Informations: www.theofil.ch

Prenons part au changement. Créons ensemble le monde de demain!

La campagne œcuménique de Pain pour le prochain et Action de Carême se déroulera du 14 février au 1^{er} avril 2018. Ces deux associations entendent présenter des pistes d'action et des instruments pour changer nos modes de vie et permettre ainsi la transition. Informations détaillées dès le 14 février 2018 sur www.voir-et-agir.ch

Pour aller plus loin

Michel Maxime Egger, «La Terre comme soi-même» (Labor et Fides, 2012) et «Eco-psychologie» (Jouvence, 2017).

5× de la joie au travail

#4

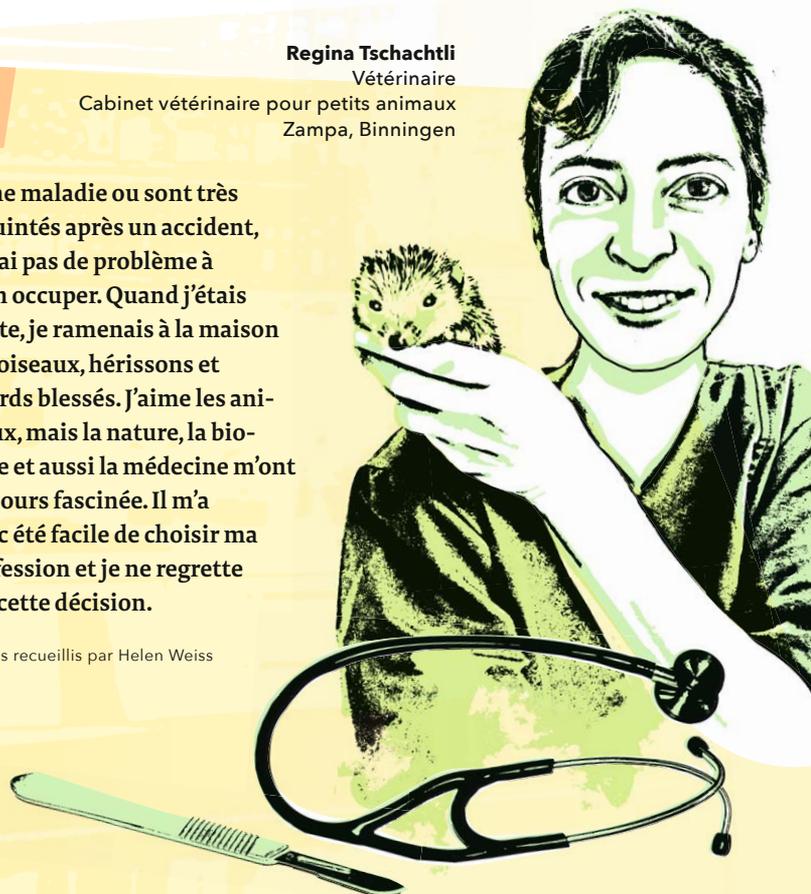
Si vous m'aviez posé cette question il y a un mois, j'aurais préféré ne pas répondre. Je viens de passer une période difficile où je n'avais momentanément plus de plaisir dans mon métier. Par des hasards malheureux, j'ai dû euthanasier de nombreux animaux en raison de leur âge avancé ou de leur mauvaise santé. Je connaissais la plupart de ces chats et chiens depuis longtemps, et ça me désolait de devoir mettre fin à leur vie. Mais il s'agit d'une partie inévitable de ma profession, tout comme le fait de pouvoir guérir ou, du moins,

aider des animaux grâce à mes connaissances. Peu importe qu'il s'agisse de chiens, de chats ou d'animaux sauvages comme des souris et des hérissons: pouvoir atténuer des souffrances est pour moi une motivation chaque jour nouvelle. Il y a aussi des situations hilarantes, dans le quotidien d'un cabinet vétérinaire: on ne s'y ennue jamais. En revanche, je ne pourrais pas travailler dans la médecine humaine, car les gens malades ou blessés me tétanisent. Mais ce n'est pas un problème avec les animaux. S'ils sentent mauvais en raison

d'une maladie ou sont très esquintés après un accident, je n'ai pas de problème à m'en occuper. Quand j'étais petite, je ramenaient à la maison des oiseaux, hérissons et lézards blessés. J'aime les animaux, mais la nature, la biologie et aussi la médecine m'ont toujours fascinée. Il m'a donc été facile de choisir ma profession et je ne regrette pas cette décision.

Propos recueillis par Helen Weiss

Regina Tschachtli
Vétérinaire
Cabinet vétérinaire pour petits animaux
Zampa, Binningen



Grandir en *musique*



L'association Superar Suisse soutient depuis cinq ans des enfants et ados d'origines diverses, au moyen d'un programme musical haut de gamme. L'engagement est le seul prérequis pour y participer.

Texte: Michael Gasser Photos: mäd

«Essayons un peu moins vite», propose Laida Alberdi à ses treize élèves dans une classe de l'école Heumatt à Zurich-Seebach. Vu l'imminence des vacances d'automne, quelques jeunes manquent à l'appel, ce jeudi; les autres semblent turbulents et déconcentrés. D'ailleurs, la directrice de l'orchestre Superar Suisse de Zurich demande le calme à ses disciples, qui jouent qui de l'alto, du violon ou du violoncelle. Tout le monde se reprend. Au programme, «La marche de Radetzky» de Johann Strauss. Les onze filles et deux garçons de 10 à 14 ans découvrent cette composition. Rien de surprenant, dès lors, à ce que certains passages soient encore dissonants et à ce que les yeux ne quittent pas les partitions.

La musique ouvre des portes

«Je tiens à ce que les jeunes participent avec enthousiasme et fassent des progrès», souligne Mme Alberdi. «Peu m'importent les fausses notes: l'essentiel est que les enfants fassent de la musique.» La violoniste originaire de San Sebastián, au Pays basque, dirige l'orchestre Superar Suisse de Zurich depuis 2013. Celui-ci fait partie de l'association éponyme, créée voilà cinq ans. Son nom est déjà tout un programme, car en espagnol, le mot «superar» évoque le franchissement de frontières et le dépassement de soi. Au-delà du plaisir de jouer de la musique ensemble, l'idée est d'ouvrir de nouvelles perspectives, qui resteraient sinon hors de portée. Superar

s'adresse en particulier à des enfants et ados provenant de milieux socioéconomiques défavorisés, sans accès à la musique classique ni même à une simple éducation musicale. Beaucoup sont issus de la migration. L'organisation tient beaucoup au mélange des cultures: les jeunes qui suivent actuellement les cours ont 24 langues maternelles différentes.

Superar trouve son origine à Vienne, où a vu le jour, en 2009, la première association de ce genre en Europe occidentale – entre autres par le Konzerthaus et les Petits chanteurs de Vienne. Depuis lors, Superar existe en Autriche et en Suisse ainsi que dans d'autres pays européens comme la Roumanie et la Slovaquie. Elle est donc devenue un réseau international vivant. Les associations

européennes Superar se sont inspirées d'«El Sistema», une initiative de l'Etat vénézuélien lancée par le compositeur, économiste et éducateur José Antonio Abreu en 1975. Il a eu l'idée d'utiliser la musique à des fins de formation et de stabilisation sociale. Des musiciennes et musiciens devaient transmettre leurs connaissances à des enfants venant d'un milieu défavorisé. Le violoniste et chef d'orchestre vedette Gustavo Dudamel, 36 ans, est issu d'«El Sistema». Il incarne parfaitement la passion du Venezuela pour la musique classique. A propos de cette initiative, il affirme qu'«on ne peut diriger un orchestre symphonique que comme une équipe, et c'est aussi en équipe que doit commencer l'apprentissage de la musique.»

J'adore donner des concerts avec l'orchestre et me faire applaudir.

Massimo Stadiotti, élève de secondaire



Des cours et des concerts en commun

Dans le monde occidental, la tradition veut que pendant les leçons de musique, une enseignante ou un enseignant s'occupe d'une seule ou d'un seul élève à la fois, explique Marco Castellini, cofondateur, directeur et responsable artistique de Superar Suisse. «En Amérique du Sud, au contraire, on apprend à jouer de son instrument presque exclusivement en groupe.» Cela serait moins coûteux et très positif pour les jeunes. «Une telle méthode leur permet de se motiver mutuellement et de se sentir comme faisant partie d'un ensemble: un sentiment très marquant», s'enthousiasme M. Castellini, musicien et pédagogue professionnel. Comme les élèves des cours de musique doivent vivre le plus rapidement possible l'expérience d'un concert, le cours est intensif: il y a au moins deux répétitions par semaine, soit quatre leçons. Un rythme nécessaire pour être à la hauteur des nombreux concerts que donne Superar en Helvétie ou à l'étranger, par exemple à la Tonhalle de Zurich, au KKL de Lucerne ou au Teatro Del Verme à Milan. Au programme: virtuosité et répertoire exigeant.

«Notre cours de musique doit faire partie intégrante du quotidien des enfants», résume Marco Castellini. Superar Suisse s'adresse aux élèves qui voudraient apprendre à jouer d'un instrument et améliorer constamment leur talent musical, ce qui suppose une autodiscipline forte. M. Castellini a la certitude que les concerts communs renforcent la confiance en soi des jeunes participantes et participants. La Suisse aurait en la matière un potentiel important. «Il y a, dans le pays, environ un million d'enfants en âge scolaire. Un bon tiers d'entre eux prend des cours de musique, mais pas les autres.» D'après M. Castellini, cette renonciation serait avant tout liée au coût: «Les parents qui ont plusieurs enfants et voudraient offrir à tous une formation musicale devraient déboursier pour cela des milliers de francs.»

Engagement signé

Ce n'est pas le cas avec Superar Suisse, car ses leçons sont gratuites. Mieux encore: un instrument est mis à la disposition des jeunes pendant toute leur participation au programme. Elles et ils peuvent même le prendre à la maison. «En contrepartie, élèves et parents doivent signer une convention garantissant leur engagement»,



Stephan Robinson

Physicien et chef de section eau, désarmement chez Green Cross Suisse, à Bâle

Je voulais d'abord étudier l'astronomie, puis la physique est devenue une passion. Juste après mes études, le hasard m'a mené chez Green Cross, organisation de protection de l'environnement qui venait d'être fondée, et j'y travaille aujourd'hui encore. Outre mes connaissances des sciences naturelles, j'ai besoin dans mon travail quotidien de beaucoup d'aptitudes à la négociation. J'aime les nouveaux défis. Cela a commencé avec ma première

mission, il y a 24 ans déjà, alors que j'appuyais la Russie et les États-Unis en vue de la destruction de leurs arsenaux chimiques. Le processus a été chaotique. Je suis tout particulièrement heureux de savoir que la Russie a détruit la dernière arme de ce type en septembre. Ma motivation pour le travail tient donc aussi au fait de rendre un peu plus sûre la vie de la population locale. Actuellement, je travaille avant tout sur la destruction de vieux stocks de pesticides. Les voyages et en particulier la rencontre de personnes

de cultures totalement différentes m'inspirent énormément. Avant mon mariage, je passais jusqu'à cinq mois par an à l'étranger, pour des formations ou des visites de projets. Cela peut aller aujourd'hui jusqu'à trois mois par an. Le reste du temps, je travaille depuis chez moi, ce qui offre un très bon équilibre: après quelques mois passés sur ma chaise de bureau, je m'agite et me réjouis du prochain voyage vers l'Est. Et quand j'y suis, je me demande si ma famille va bien.

Propos recueillis par Pieter Poldervaart

#5

5x de la joie
au travail

précise M. Castellini. Avec ses tutrices et tuteurs spécialisés, Superar Suisse garantit des leçons de haut niveau, que ce soit dans le cadre d'une chorale ou d'un orchestre d'instruments à cordes, à vent ou de percussions. L'association est actuellement présente dans sept localités en Suisse alémanique et italienne. Son financement provient à septante pour cent de fondations.

L'école zurichoise de Heumatt fait partie du réseau de Superar. Massimo Stadiotti y allait à l'école primaire. Il a aujourd'hui 12 ans, est en secondaire et continue de suivre le cours de musique de Laida Alberdi. «Superar est venue se présenter à Heumatt. J'ai trouvé géniale l'idée d'apprendre à jouer d'un instrument, alors je me suis inscrit», résume-t-il pendant que l'orchestre fait une pause. Voilà trois ans qu'il joue de l'alto et il ne s'en lasse pas. «J'adore donner des concerts avec l'orchestre et me faire applaudir.» Ce qu'il aime le moins dans le cours de musique? «Devoir s'exercer autant! Et il peut parfois être très difficile d'apprendre de nouveaux morceaux», reconnaît Massimo.

A grand concert, gros trac

Desirée Angst fait aussi partie des quelque 400 enfants et ados qui suivent les cours de Superar Suisse. Une enseignante de l'école Heumatt lui a parlé de cette possibilité, raconte la jeune fille de 12 ans, qui joue du violon depuis 2013. Elle a encore parfois le trac lors de grands concerts, «mais presque plus pendant les petits». La pause est finie. Desirée reprend sa place, son violon, et attend les instructions. Laida Alberdi sourit brièvement à la ronde et commence à diriger les jeunes musiciennes et

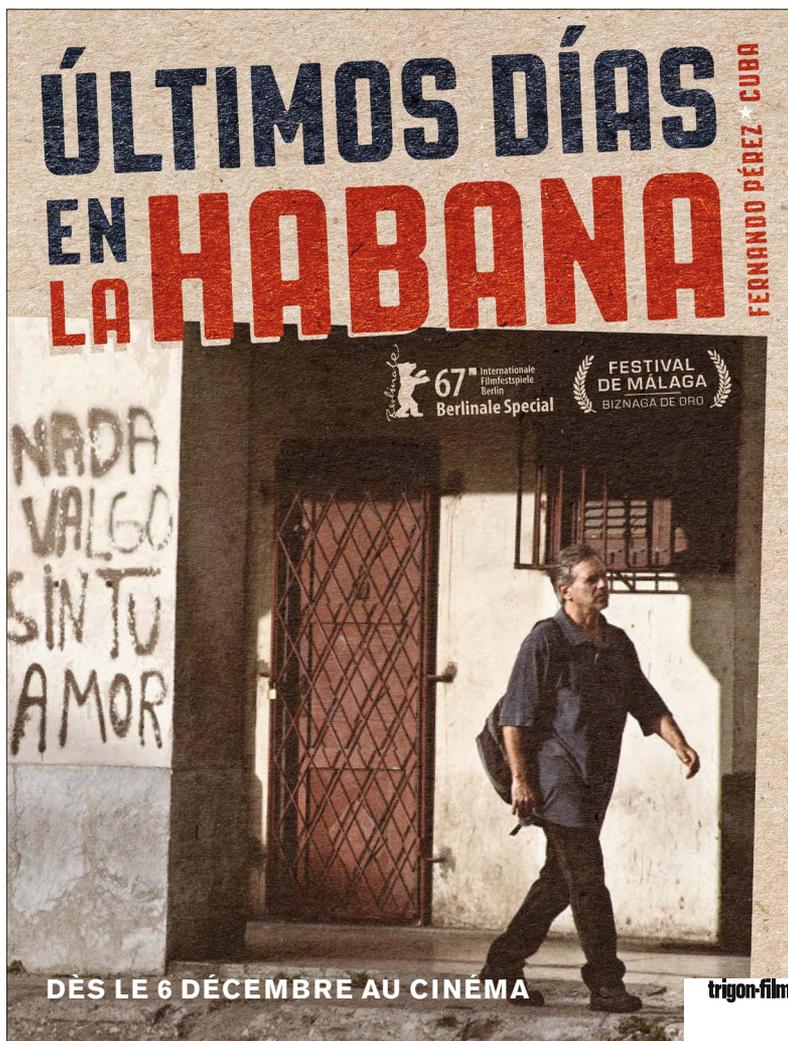
musiciens avec son archet. A peine les premières notes du «Guillaume Tell» de Rossini s'envolent-elles qu'elle stoppe le mouvement et explique: «Il faut que vous suiviez bien le tempo.»

Il est près de six heures et demie quand la musique commence à sonner de plus en plus juste. Peu de temps avant le coup d'essai, Laida Alberdi rappelle aux élèves qu'un examen les attend en 2018. Celles et ceux qui le réussiront pourront participer au concert qui suivra, au KKL de Lucerne. Avant les vacances, elle prend congé de ses élèves en les encourageant: «Bravo, vous faites des progrès!» Avant de rentrer elle aussi à la maison, la chef d'orchestre confie: «Il faut absolument avoir de la patience. Tant pis si ça ne marche pas cinq fois de suite. C'est d'autant mieux si ça fonctionne la sixième.»

Le directeur Marco Castellini est confiant quant à l'avenir de Superar Suisse: «Nous sommes assez étonnés par notre succès jusqu'à ce jour. Il y a sans arrêt de nouvelles écoles qui nous signalent que notre offre les intéresse, qu'elles voudraient la proposer à leurs élèves.» Mais avant d'essayer, Superar Suisse doit assurer son financement à aussi long terme que possible. M. Castellini est fier de ce dont sont déjà capables les enfants et ados qui participent à l'aventure. «Il n'y a qu'un mot pour décrire ce qu'elles et ils donnent à chaque concert: waouh!»

Michael Gasser est journaliste à l'agence de presse Kohlenberg de Bâle. Ses points forts sont la culture, la société et le social.

www.superarsuisse.org
(en allemand, italien et anglais)



HabitatDurable
SUISSE

Association des
propriétaires pour
l'habitat durable

L'alternative écologique et sociale aux chambres immobilières

**Adhérez
maintenant!**

Cotisation offerte
pour la fin de l'année
www.habitatdurable.ch
031 311 50 55

*Avec un legs, vous protégez les défenseuses
et défenseurs des droits humains.*

Merci!

Peace Brigades International Suisse
S'engager pour la paix et les droits humains

Mère et Terre
Cité 20
1373 Chavornay

www.mere-et-terre.ch

boutique
éco-responsable
autour de la
parentalité



Donner au monde l'énergie d'être durable

LE SOLAIRE CLÉ EN MAIN

PROFITEZ DE: - 25% Subvention fédérale
- 25% Défiscalisation

Devis gratuit sur
www.solstis.ch

solstis

LE PAGINE DELLA BAS

La trasparenza salariale dovrebbe contribuire notevolmente alla parità retributiva tra donne e uomini. Funziona davvero? È l'esempio della Banca Alternativa Svizzera a fornire le risposte.

Testo: Simon Rindlisbacher
Foto: Markus Wolf

CON TRASPARENZA VERSO LA PARITÀ SALARIALE

La differenza è sorprendente: gli uomini che hanno completato gli studi presso una scuola specializzata superiore, guadagnano in media il 18 per cento in più rispetto alle donne con la stessa formazione. E questo a parità di esperienza, di prestazione, di funzione e di età. È il risultato di un sondaggio effettuato nel 2016 dall'Organizzazione dei diplomati delle scuole specializzate superiori (ODEC). Questo è solo il più recente degli innumerevoli studi, che da anni dimostrano che le donne, ancora oggi, guadagnano meno degli uomini, nonostante che dal 1981 la Costituzione federale sancisca il principio «pari salario per pari lavoro». Quando si parla del modo con il quale riuscire a superare tale divergenza, si menziona regolarmente la trasparenza salariale. Una recente mozione della Consigliera nazionale di Basilea Campagna, Susanne Leutenegger Oberholzer, ad esempio, chiede di obbligare le aziende al rispetto legale della trasparenza salariale. Sarebbe il modo più facile per applicare il principio dell'equità salariale nel settore privato. Ciò che chiede la signora Leutenegger Oberholzer, la Banca Alternativa Svizzera lo fa sin dalla sua fondazione: puntando sulla trasparenza, la BAS pubblica i salari individuali dei dipendenti all'interno dell'azienda. Ma la trasparenza salariale può effettivamente portare a una maggiore equità salariale?

C'è trasparenza e trasparenza

La trasparenza salariale porta più giustizia sociale, di questo è convinta Anja Derungs, direttrice dell'ufficio per le pari opportunità della città di Zurigo: «È difficile trovare una leva più efficace per la parità di retribuzione.» Ma cosa bisognerebbe comunicare esattamente e a chi? Dorothea Brunner, docente di Human Capital Management presso l'Università di scienze applicate di Zurigo, differenzia fra tre tipi di trasparenza salariale: la trasparenza sommaria prevede la pubblicazione

collettiva dei salari, ad esempio un'azienda rende noti i salari medi di uomini e donne per ogni singola funzione. La trasparenza sommaria vige anche qualora siano resi noti i salari medi di interi gruppi o settori professionali. Tali dati fungono da base per strumenti di confronto dei salari come «Salarium», la calcolatrice della Confederazione.¹

La trasparenza salariale individuale, invece, significa che i singoli salari sono pubblicati all'interno di un'azienda, o anche all'esterno. La trasparenza individuale è garantita quando un'azienda pubblica un annuncio di lavoro con la forchetta salariale. La trasparenza del sistema salariale, infine, esiste quando viene pubblicato il sistema di determinazione dei singoli salari.

Pubblicare la struttura dei salari è efficace

Secondo Dorothea Brunner, ogni tipo di trasparenza contribuisce a creare una maggiore equità, perché favorisce il dibattito sulla questione salariale: «Ogni dibattito sui salari ci avvicina sempre più all'equità sociale.» Anja Derungs mette l'accento innanzitutto sulla trasparenza delle retribuzioni: dal momento in cui i singoli salari all'interno dell'azienda sono noti, ognuno è in grado di verificare se donne e uomini, che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro equivalente, hanno percepito lo stesso salario. La trasparenza del sistema, inoltre, sarebbe importante perché consentirebbe al dipendente di capire meglio il proprio livello retributivo oltre ad essere maggiormente informato. «Così si può dare concretezza al dibattito», sostiene Anja Derungs.

Per Dorothea Brunner un sistema salariale trasparente è una condizione sine qua non per la trasparenza dei salari individuali. Se i salari individuali vengono resi noti in modo incomprensibile, ci saranno sicuramente dei disaccordi all'interno del team. La Brunner, perciò, giunge alla conclusione: «Prima di pubblicare i salari, è necessario fare ordine nel sistema salariale.»

Il processo di apprendimento pluriennale della BAS

Niente di più vero, e lo dimostra la storia della BAS. Sin dalla sua fondazione la banca pubblica internamente i salari individuali, ma non solo: si è impegnata fin dall'inizio per salari chiari e comprensibili. Fino al 2003, tuttavia, la BAS ha soddisfatto questo requisito solo in minima parte: Roswitha Kick, che per 15 anni ha diretto l'Ufficio del personale della BAS, conferma infatti che all'inizio quasi tutti guadagnavano il medesimo salario. Con lo sviluppo della banca, i salari si sono diversificati sempre di più. La lista dei salari pubblicata ogni anno veniva attentamente esaminata dai collaboratori: «Durante gli incontri in sala ristoro ci si chiedeva: come mai quello là guadagna più di quell'altra? Non sempre tutti capivano le motivazioni della Direzione, ciò che talvolta provocava indignazione e prote-

ste.» Fu evidente che la banca aveva bisogno di un sistema che garantisse una distribuzione equa - e soprattutto chiara - dei salari. Nel 2003 la BAS introdusse il sistema salariale Abakaba, che era stato sviluppato da specialiste e specialisti della parità retributiva su incarico dell'Ufficio delle pari opportunità dell'amministrazione federale. La trasparenza dei salari individuali presso la BAS ha instaurato un sistema, che dovrebbe garantire una distribuzione salariale più equa.

Parlare di salari senza imbarazzo

Allora: l'equità salariale tra donne e uomini è garantita presso la BAS? «In linea di principio sì», sostiene Tobias Schnell, che da quest'anno dirige l'Ufficio del personale della banca. «Il sistema salariale si basa su regole chiare e neutre e viene applicato senza disparità.» Nel complesso la banca ha definito circa 30 funzioni. Per ogni funzione ha stabilito un salario, basato sull'impegno intellettuale, psicosociale e fisico, nonché sulla responsabilità che tale funzione comporta. Le funzioni, inoltre, sono paragonate tra loro, affinché per pari lavoro sia versato pari salario, per quanto possibile. L'introduzione e l'allineamento delle nuove funzioni ha luogo in presenza degli sviluppatori di Abakaba, spiega Tobias Schnell: «Questo ci dà la garanzia della parità di trattamento.» Che contano, oltre alla funzione, sono la formazione, l'età e l'esperienza professionale. Una piccola parte del salario dipende dalle prestazioni fornite dal dipendente.

Oggi la BAS aggiorna la lista dei salari una volta all'anno e la mette a disposizione di tutti i dipendenti su Intranet. Gli stipendi della Direzione e del Consiglio di amministrazione, nonché il salario mensile massimo e minimo, inoltre, vengono pubblicati nel Rapporto di sostenibilità. «La lista dei salari dà a tutti la possibilità di riesaminare il sistema e di sostenerne l'attendibilità», dichiara Tobias Schnell. I dipendenti non sono obbligati a credere ciecamente nel sistema salariale.

Eppure, nonostante la trasparenza del sistema, anche presso la BAS ci sono costantemente discussioni sui livelli salariali. Rispetto ad altre aziende, le discussioni all'interno della BAS non sono necessariamente più obiettive, sostiene Tobias Schnell. «Ma qui si parla di salari senza imbarazzo.» Chi non è soddisfatto del proprio salario - uomo o donna che sia - può chiedere un riesame dello stesso. Ognuno può rivolgersi alla o al suo superiore. E in più c'è il Comitato dell'associazione del personale, che potrebbe rispondere alle richieste salariali individuali.

Il ruolo esemplare della BAS

Sembra dunque che la BAS di cose giuste ne faccia parecchie. Anja Derungs afferma in merito: «La BAS è un ottimo esempio!» Ma potrebbe fare di più, per smuovere le acque all'esterno della banca per quanto riguarda la trasparenza e l'equità salariale? «Sarebbe sicuramente utile pubblicare i risultati di Logib o di strumenti analitici simili», dichiara Anja Derungs. Con Logib, che viene offerto gratuitamente dall'Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo, le aziende

sono in grado di verificare se al loro interno vige effettivamente la parità retributiva. «Sarebbe importante, inoltre» - prosegue Anja Derungs - «che la BAS facesse conoscere il proprio sistema di trasparenza salariale, invogliando altre aziende a seguirne l'esempio.»

Dorothea Brunner propone inoltre di pubblicare le forchette salariali negli annunci di lavoro. Secondo lei è un incentivo per le altre aziende a seguire le orme della BAS: «Qualcuno deve pur cominciare.» È convinta che un passo del genere non avrebbe alcun influsso sui salari della BAS, ma nelle aziende senza sistema salariale potrebbe evitare che le donne ricevano un salario inferiore rispetto agli uomini per i posti di lavoro messi a concorso, sempre che il divario salariale non sia eccessivo.

Due idee che Tobias Schnell della BAS trova interessanti. «Non ho dubbi che prima o poi faremo un'analisi Logib», afferma. I risultati di una tale analisi non fornirebbero solo un contributo alla discussione sociale in materia di equità salariale, ma dimostrerebbero alla BAS che il sistema funziona come previsto e prevede in effetti dei salari uguali per donne e uomini. Tobias Schnell sostiene in proposito: «Di brutte sorprese non me ne aspetto.»

Quanto guadagni? I collaboratori della BAS dichiarano il loro salario lordo (i salari dei dipendenti a tempo parziale sono calcolati al 100 per cento):

Fila dietro, da sinistra
Georg Sieber, supporto di consulenza finanziaria, da 18 anni presso la BAS.

Sarah Eggo, responsabile del progetto Marketing & Comunicazione, da 1 anno.

Michael Diaz, responsabile investimenti, membro della Direzione generale, da 5 anni.

Simon Rindlisbacher, responsabile del progetto Marketing & Comunicazione, da 7 anni.

Karin Roth, specialista della previdenza professionale, da 2 anni.

Fila davanti, da sinistra
Lutz Deibler, responsabile analisi aziendale, da 10 anni.

Michel Wyss, team di consulenza, da 2 anni.



1 <https://www.bfs.admin.ch/bfs/it/home/statistiche/lavoro-reddito/salari-reddito-lavoro-costo-lavoro/livello-salari-svizzera/salarium.html>

LES PAGES DE LA BAS

La transparence des salaires est censée favoriser l'égalité des revenus entre femmes et hommes. Qu'en est-il réellement? L'exemple de la Banque Alternative Suisse donne des réponses.

Texte: Simon Rindlisbacher
Photo: Markus Wolf

DE LA TRANSPARENCE À L'ÉGALITÉ

La différence est frappante: à formation égale en haute école spécialisée, les hommes gagnent 18 pour cent de plus que les femmes en moyenne, bien que leur expérience, leur capacité de travail et leur fonction soient équivalentes. Et cela en 2016. Telle est la conclusion d'une enquête de l'Association suisse des diplômées et diplômés des écoles supérieures (ODEC). C'est la plus actuelle d'une longue liste d'études qui confirment, année après année, que les femmes sont toujours moins bien payées que les hommes. Pourtant, le principe «un salaire égal pour un travail de valeur égale» est ancré dans la Constitution fédérale depuis 1981. Quand il est question de combler cette différence, la transparence des salaires apparaît souvent comme un outil efficace. Par exemple, une motion récemment déposée par la conseillère nationale Suzanne Leutenegger Oberholzer, de Bâle-Campagne, propose d'imposer légalement la transparence des salaires aux entreprises. La motionnaire y voit une facilitation de la mise en œuvre du principe de l'égalité des revenus dans l'économie privée. Cette revendication est une réalité à la Banque Alternative Suisse (BAS) depuis sa fondation: elle publie les salaires de chaque collaboratrice et collaborateur. Néanmoins, la transparence peut-elle réellement tendre vers l'égalité en matière de rémunération?

La transparence a de multiples facettes

Anja Derungs, directrice du bureau de l'égalité de la ville de Zurich, est convaincue que cette transparence mène à un meilleur équilibre: «Il n'y a pas de levier plus efficace pour l'égalité salariale», selon elle. Mais que faut-il publier exactement, et à l'attention de qui? Dorothea Brunner, enseignante en gestion du capital humain à la Haute école zurichoise en sciences appliquées, distingue trois formes de transparence des salaires. Il y a celle, sommaire, où l'on publie un résumé des salaires, par exemple la moyenne par fonction pour chaque sexe. La transparence sommaire vaut même si l'on connaît les rémunérations moyennes de différentes catégories socioprofessionnelles ou de différents secteurs. Ces données servent de base à des outils de comparaison comme «Salarium», proposé par la Confédération¹.

La transparence à l'échelle individuelle implique, quant à elle, la publication de certains salaires au sein d'une entreprise, voire vis-à-vis de l'extérieur. On peut également parler de transparence individuelle quand une entreprise indique la fourchette de rémunération dans une offre d'emploi. Enfin, la transparence du système salarial consiste à publier le montant qui figure sur chaque fiche de paie.

La divulgation est efficace

Si l'on en croit Dorothea Brunner, toutes les formes de transparence favorisent l'égalité salariale tant qu'elles encouragent le débat à ce sujet: «Chaque discussion

Combien tu gagnes? Des collaboratrices et collaborateurs de la BAS dévoilent leur salaire brut (le revenu d'un travail à temps partiel est extrapolé pour un 100 pour cent).

Dernière, de gauche

Georg Sieber, financement immobilier, à la BAS depuis 18 ans.

Sarah Eggo, responsable de projet marketing & communication, depuis 1 an.

Michael Diaz, responsable placement, membre de la direction générale, depuis 5 ans.

Simon Rindlisbacher, responsable de projet marketing & communication, depuis 7 ans.

Karin Roth, spécialiste en prévoyance, depuis 2 ans.

Devant, de gauche

Lutz Deibler, responsable analyse d'entreprises, depuis 10 ans.

Michel Wyss, conseiller clientèle, depuis 2 ans.



sur la transparence des salaires nous rapproche déjà de l'égalité.» Anja Derungs fait ressortir en premier lieu la transparence individuelle: lorsqu'une entreprise publie chaque rétribution, tout le monde peut voir si les femmes et les hommes reçoivent le même salaire pour un travail identique ou équivalent. D'autre part, la transparence du système salarial est importante, puisqu'elle permet à chaque employé-e de mieux concevoir la hauteur de son propre salaire et de disposer d'une meilleure information. «Cela permet d'objectiver le sujet», estime Anja Derungs.

Pour Dorothea Brunner, un système salarial transparent est un prérequis pour la transparence individuelle des rémunérations. Si ces dernières sont connues, mais difficiles à justifier, on peut s'attendre à des différends au sein d'une équipe. D'où sa conclusion: «Avant de se tourner vers l'extérieur, il faut mettre de l'ordre à l'intérieur!»

Le long processus d'apprentissage de la BAS

L'histoire de la BAS confirme la pertinence de ce conseil. La Banque ne fait pas que publier à l'interne le montant de tous les salaires qu'elle verse: elle s'est engagée dès sa création à ce qu'ils soient cohérents. Cependant, la BAS ne satisfaisait que partiellement cette exigence jusqu'en 2003, d'après Roswitha Kick, qui a dirigé le service du personnel de la Banque pendant quinze ans. Selon elle, alors que tout le monde gagnait à peu près la même chose au début, les écarts se sont creusés à mesure que l'entreprise grandissait. Chaque année, la liste des salaires faisait l'objet d'un examen attentif: «A la pause jaillissait la question: «Pourquoi untel-le gagne plus qu'untel-le?». Les raisons invoquées par la direction ne convainquaient pas tout le monde et suscitaient même parfois l'indignation.» Il est devenu évident que la Banque avait besoin d'un système assurant une répartition des salaires aussi juste et, surtout, aussi claire que possible. En 2003, la BAS a appliqué le système salarial Abakaba, conçu par des spécialistes sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité. A la BAS, la transparence individuelle des salaires a donc abouti à un système devant garantir la meilleure répartition possible.

Lever le tabou sur les salaires

L'équité salariale est-elle ainsi assurée à la BAS? «En principe, oui», répond Tobias Schnell, responsable du service du personnel depuis cette année. «Le système salarial est neutre sous l'angle du genre, en théorie comme en pratique.» La Banque a défini une trentaine de fonctions au total. A chacune d'elles correspond un salaire sur la base des exigences d'ordre intellectuel, psychosocial et physique, ainsi que de la responsabilité qui en découle. Les fonctions font l'objet d'une comparaison afin que les salaires soient aussi proches que possible pour des tâches équivalentes. Au moment d'introduire et d'ajuster de nouvelles fonctions, la Banque recourt toujours aux concepteurs d'Abakaba, explique Tobias Schnell: «Cela nous donne l'assurance d'atteindre l'égalité salariale.» Outre la fonction d'une personne, il faut tenir compte de sa formation, de son âge et de son expérience professionnelle spécifique. Une petite part du salaire dépend des prestations des collaboratrices et collaborateurs.

La BAS actualise la liste des salaires une fois par année et la rend accessible à tout le personnel via l'intranet. En outre, le rapport de durabilité mentionne les rémunérations de la direction et du conseil d'administration ainsi que le revenu mensuel le plus élevé et le plus bas. «La liste des salaires permet à toutes et à tous de contrôler le système et renforce du coup la crédibilité de ce dernier», glisse Tobias Schnell. Le personnel n'est donc pas tenu de faire confiance aveuglément au système salarial.

Malgré cette transparence, même à la BAS, le niveau des salaires suscite toujours des discussions. Elles ne sont pas forcément plus objectives que dans d'autres entreprises, ajoute Tobias Schnell, «mais ici, on parle des salaires avec moins de tabous.» Si une personne n'est pas satisfaite de son revenu, elle peut demander son examen en s'adressant à sa supérieure ou à son supérieur hiérarchique. Le comité de l'association du personnel est également compétent pour traiter les questions individuelles en matière de salaire.

Le rôle de modèle de la BAS

La BAS semble être une bonne élève. Anja Derungs le confirme: «Elle est un excellent modèle!» La Banque pourrait-elle en faire davantage afin qu'en dehors de ses murs aussi, la situation continue de s'améliorer pour la transparence et l'égalité salariales? «La publication des résultats de Logib ou d'instruments d'analyse similaires serait judicieuse», observe Anja Derungs. Avec Logib, proposé gratuitement par le Bureau fédéral de l'égalité, les entreprises voient si leurs salaires sont équilibrés. Il serait en outre important, selon Anja Derungs, que la BAS communique sur son système de transparence salariale et fasse ainsi des émules.

D'autre part, Dorothea Brunner suggère à la Banque de publier les fourchettes de salaire dans ses offres d'emploi. Elle considère cela comme un encouragement lancé à d'autres entreprises: «Quelqu'un doit montrer la voie.» Pour elle, cette mesure n'aurait pas d'incidence sur les salaires à la BAS, mais permettrait d'éviter que des entreprises sans système salarial paient moins les femmes que les hommes pour les postes mis au concours. Pour autant que la fourchette de salaire ne soit pas trop large.

Tobias Schnell trouve les deux idées intéressantes. «Je pense que nous pourrions réaliser un jour une analyse Logib», dit-il. Les résultats contribueraient à la discussion sociale autour de l'égalité salariale; ils montreraient aussi à la BAS si le système fonctionne comme prévu et assure réellement les mêmes salaires pour les femmes et les hommes. Le responsable du personnel de la BAS est confiant: «Je ne m'attends évidemment pas à une mauvaise surprise.»

HORAIRES DES FÊTES DE FIN D'ANNÉE 2017/2018

Tous les bureaux et guichets de la BAS seront fermés les 25 et 26 décembre 2017 ainsi que les 1^{er} et 2 janvier 2018. Vous trouverez les horaires détaillés sur www.bas.ch/horaires.

Nous vous souhaitons de belles fêtes!

1 www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/salarium.html

Photos: myclimate.org



En haut: Deux techniciens de Mobisol installent un panneau solaire.

En bas: Lors d'un atelier, les clientes et clients de Mobisol apprennent comment fonctionne le système solaire domestique.

LA BAS COMPENSE LES GAZ À EFFET DE SERRE

Pour compenser les 111 tonnes de gaz à effet de serre qu'elle a émises en 2016, la Banque Alternative Suisse soutient un projet de Myclimate en Tanzanie.

Depuis sa fondation, la BAS s'efforce de maintenir ses émissions de gaz à effet de serre à un niveau aussi bas que possible. Mais elle ne peut pas encore les éviter tout à fait: l'an dernier, les émissions liées à l'exploitation de la Banque correspondent à 111 tonnes de CO₂. Cela représente 1,3 tonne par poste à plein temps. Selon le principe «éviter, réduire, compenser», la Banque remédie à ses émissions en soutenant un projet de Myclimate en Tanzanie.

Dans le cadre de ce projet, l'entreprise berlinoise Mobisol équipe des ménages à bas revenu et de petites entreprises avec des systèmes solaires domestiques. Ils se composent d'un panneau solaire, d'une batterie, d'une source de lumière ainsi que d'un chargeur pour appareils électriques. Ils remplacent ainsi des lampes à pétrole et générateurs au diesel, utilisés jusqu'alors pour l'éclairage et la production de courant. Le projet permet donc d'économiser des combustibles fossiles et de réduire les émissions de gaz à effet de serre en Tanzanie. Il apporte également des avantages sociaux et économiques: grâce aux lampes à LED, les gens peuvent travailler ou étudier plus longtemps chez eux, le soir.

L'argent provenant de l'échange des quotas d'émissions contribue à étendre le projet et à en faire profiter aussi des régions reculées.

ÉVITER LES CRISES FINANCIÈRES AVEC LA MONNAIE PLEINE?

L'initiative «Monnaie pleine» veut donner à la Banque nationale suisse l'exclusivité de la création d'argent, afin de prévenir de futures crises financières. La Banque Alternative Suisse partage l'objectif de base de l'initiative, mais elle doute de son efficacité.

Il y a dix ans éclatait la bulle immobilière aux Etats-Unis, déclenchant une crise financière dont les effets se font sentir aujourd'hui encore. On continue à débattre des raisons exactes de cette crise, mais pas seulement: depuis lors, différentes idées ont vu le jour, qui devraient contribuer à ce qu'une telle situation ne se reproduise pas. L'une de ces idées a pris la forme de l'initiative «Monnaie pleine». Elle est actuellement examinée par le Parlement et doit être soumise au peuple en 2018. Les initié-e-s considèrent la création excessive d'argent par les banques comme l'une des causes majeures de la crise de 2008. Elles et ils veulent mettre fin à cette pratique et en confier cette responsabilité exclusivement à la Banque nationale suisse (BNS).

Bien que la Banque Alternative Suisse (BAS) soit favorable à l'objectif fondamental de l'initiative, elle doute que celle-ci puisse infléchir les mécanismes qui mènent aux dérives. Du point de vue de la BAS, la cause de la crise financière de 2008 ne tient pas à la création d'argent en elle-même, mais à l'utilisation incontrôlée et non éthique de celui-ci par de nombreuses banques. Orientées vers le profit à court terme, ces banques ont accordé des crédits avec des garanties insuffisantes et à des fins spéculatives. Selon la BAS, un tel comportement resterait possible en cas de monopole étatique de la création d'argent et n'empêcherait pas de futures crises financières. Toutefois, la BAS est d'avis que l'initiative a lancé un débat nécessaire sur le système financier.

Vous trouverez la position détaillée de la BAS sur l'initiative «Monnaie pleine» ainsi que les propositions de la Banque pour un système financier plus résistant aux crises et plus durable sur www.bas.ch/monnaiepleine

Comment fonctionne exactement le système monétaire moderne? En quoi consiste la création d'argent? La Banque communautaire libre (BCL) de Bâle a répondu à ces questions et à bien d'autres dans trois articles de sa revue «Transparenz», destinée à sa clientèle. Ces articles (en allemand) sont disponibles au format PDF sur www.bas.ch/monnaiepleine

Une présentation détaillée de l'initiative est disponible sur: www.initiative-monnaie-pleine.ch

PRÉ-INFORMATION

27^e ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DE LA BAS

SAMEDI 28 AVRIL 2018 À L'ALTE MARKTHALLE DE BÂLE

Le 28 avril 2018 aura lieu la 27^e assemblée générale ordinaire de la Banque Alternative Suisse. L'invitation personnelle, avec l'ordre du jour détaillé, parviendra aux actionnaires au moins trois semaines avant cette date.

Les actionnaires doivent adresser leurs propositions par écrit au conseil d'administration jusqu'au mercredi 28 février 2018 (date du cachet postal). Seuls peuvent être portés à l'ordre du jour des objets relevant de la compétence de l'assemblée générale, conformément à l'art. 7 des statuts de la BAS.

Les personnes souhaitant présenter leur candidature à une fonction au sein d'un organe donné doivent s'annoncer au conseil d'administration jusqu'au 28 février 2018 (date du cachet postal). Passé cette date, seules les personnes présentées sur proposition du conseil d'administration seront éligibles.

Veillez envoyer toute question ou proposition par courriel à gv-ag@abs.ch ou par courrier postal à la Banque Alternative Suisse SA, case postale, 4601 Olten.



UN CINÉMA AVEC BAR ET AMBIANCE TOUTE PARTICULIÈRE

VERSEMENTS BAS 3 EN 2017

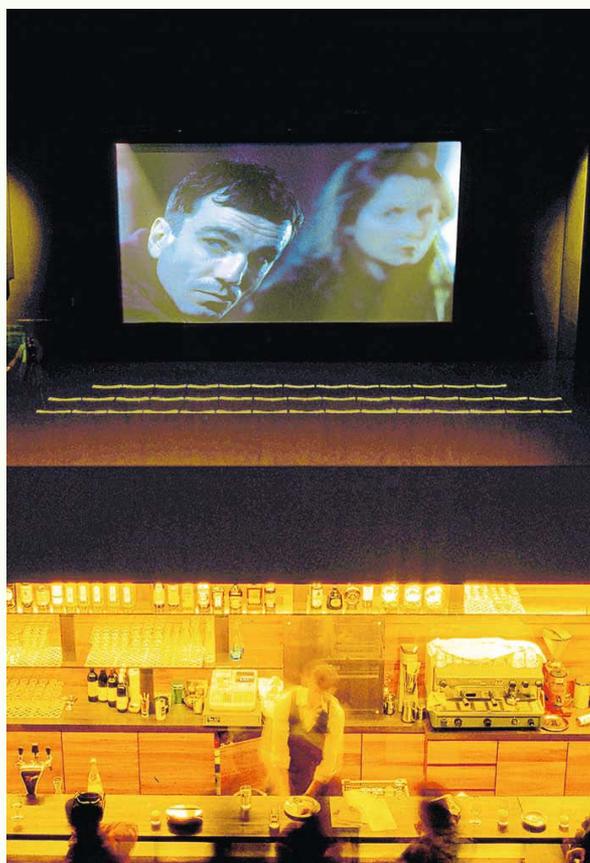
- Les personnes exerçant une activité lucrative et affiliées à une caisse de pensions peuvent verser jusqu'à 6768 francs.
- Les personnes exerçant une activité lucrative, mais non affiliées à une caisse de pensions peuvent verser jusqu'à 33 840 francs. Le montant ne doit toutefois pas excéder 20% du revenu net soumis à l'AVS.

PAIEMENTS DE FIN D'ANNÉE

Les ordres de paiement écrits à exécuter avant fin 2017 doivent arriver à la BAS le samedi 23 décembre au plus tard. Comme la Poste est souvent très sollicitée pendant les fêtes, veuillez envoyer vos ordres assez tôt, afin qu'ils nous parviennent à temps.

INFO IMPORTANTE SUR LES ENCARTS ET LES ANNONCES

Les offres de souscription pour des participations ou des obligations, insérées dans ce journal, n'ont pas été validées par la BAS. Il ne s'agit donc pas d'une recommandation d'achat de la Banque.



Pour gagner de la place au Riffraff, l'image rejoint l'écran de la grande salle en passant au-dessus de la petite salle et en traversant le bar.

Voilà presque 20 ans que Neugass Kino AG apporte de la diversité au paysage cinématographique zurichois. La société gère aujourd'hui trois cinémas réunissant treize salles dans deux villes. Elle voit l'avenir avec confiance, malgré l'émergence d'une nouvelle concurrence.

Texte: Marion Elmer
Photos: màd

Le camouflage est parfait: l'insignifiant bâtiment administratif du 5^e arrondissement héberge le siège de l'une des entreprises les plus innovatrices de Zurich: Neugass Kino AG. Elle dirige et programme depuis là les cinémas Riffraff et Houdini à Zurich ainsi que le Bourbaki à Lucerne, sans oublier les établissements publics qu'ils abritent. La société emploie actuellement une centaine de personnes, qui se partagent 45 postes à plein temps. Avec leur équipe, les deux co-directeurs Frank Braun et Res Kessler s'occupent de l'administration et de la programmation. Néanmoins, chaque site a sa propre direction pour l'exploitation au quotidien.

Une oasis de culture dans un quartier difficile

L'histoire fructueuse de l'entreprise commence dans les années 1990: la coopérative Kino Morgental souhaite ouvrir une seconde salle au centre-ville. Les locaux de la Neugasse, dans le Kreis 5 (5^e arrondissement), conviennent parfaitement. Ils abritaient jusque-là une salle de jeu. Une toute première pierre de la culture



cinématographique a toutefois déjà été posée ici en 1913, alors que le théâtre populaire projetait des films muets. Dès 1929, le «Cinema Modern» a poursuivi l'aventure.

Au milieu des années nonante, le vent tourne sur le Kreis 5: la dispersion de la scène de la drogue du Platzspitz, en 1992, touche l'arrondissement de plein fouet: on se pique à l'entrée des maisons, dans les ruelles sombres et sur les places de jeux. La plupart des gens évitent le quartier, surtout la nuit. Ce n'est qu'en 1995, après que la scène de la drogue a été chassée de la gare du Letten, que la vie locale et la culture peuvent renaître. En 1996, l'art contemporain trouve un foyer sur le site de Löwenbräu, le Schauspielhaus commence à aménager une dépendance dans un ancien hangar de construction navale (le Schiffbau) et, en mars 1998, le nouveau cinéma ouvre à la Neugasse avec deux salles: Riffraff 1 et 2. Le restaurant asiatique Lily's, le bar Acapulco et le cinéma forment, pendant quelques années, un triangle pour les personnes qui aiment sortir dans ce quartier un peu agité.

Cinéma et gastronomie vont de pair

La société Neugass Kino AG voit le jour spécialement pour la gestion du Riffraff. Trouver une banque qui soit d'accord de mettre à disposition une partie du capital initial s'avère difficile: d'une part, le domaine du cinéma n'est pas vraiment considéré comme une poule aux œufs d'or; d'autre part, les initiés veulent s'installer précisément dans ce Kreis 5 de mauvaise réputation. La Banque Alternative Suisse reconnaît pourtant le potentiel du projet et accepte d'y investir. Voilà comment débute un partenariat qui continue aujourd'hui.

Pour arriver à placer deux salles et un bar dans l'ancien cinéma, on opte pour un agencement et une

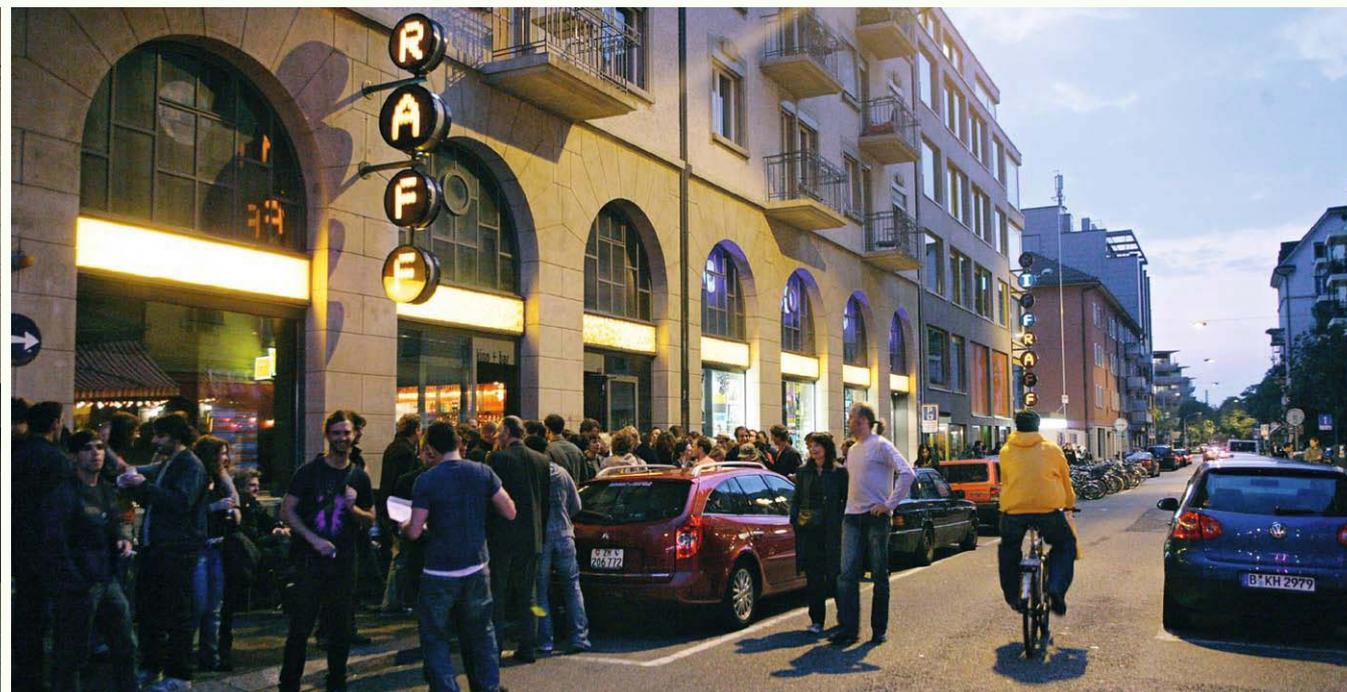
technique de projection d'un genre inédit. Depuis la cabine, l'image rejoint l'écran de la grande salle en passant au-dessus de la petite salle et en traversant le bar. Le faisceau de lumière revient sur la paroi du bar et lui donne une ambiance toute particulière. L'interdiction de fumer en 2010 a posé un problème esthétique, se souvient le codirecteur Res Kessler, en ne plaisantant qu'à moitié: «La fumée montante rendait le faisceau de projection encore plus beau.» Maintenant, une machine à fumée assure un effet similaire lors d'événements spéciaux.

Les fondateurs ont exploré une voie nouvelle, ne serait-ce qu'en associant le cinéma et la restauration. Boire un verre de vin en regardant un film: on ne pouvait auparavant faire cela que chez soi ou au cinéma-sofa Xenix. Le foyer du Riffraff est aussi un bar, dans lequel on peut se retrouver autour d'une bière sans aller voir un film. Mais si l'on décide de s'offrir une toile sans avoir fini son verre, on l'emporte simplement dans la salle.

Depuis le début, Frank Braun s'occupe de la programmation des films. Il a enrichi son expérience au cinéma Xenix, entre autres, et fait partie des fondateurs de Neugass Kino AG. Riffraff a ainsi rapidement séduit son public avec des films remarquables en version originale et sans entracte. Quatre ans seulement après l'ouverture, les salles Riffraff 3 et 4 ainsi qu'un bistrot viennent compléter l'offre dans l'immeuble neuf voisin.

Expansion à Lucerne et Wiedikon

En 2004, la nouvelle cirque que le cinéma Pix du panorama Bourbaki, à Lucerne, est en faillite. Neugass Kino AG décide de le reprendre, le rebaptise ultérieurement «Bourbaki» et lui ajoute les salles 3 et 4. «Pour une entreprise de notre taille, la présence dans deux



Les cinémas de Neugass Kino AG se distinguent par une conception intérieure hors du commun:

A gauche:
Le salon du Houdini,
à Zurich-Wiedikon.

En haut à droite:
Vue extérieure
du Riffraff, à Zurich.

En bas:
Le Bourbaki,
à Lucerne.



viles est extraordinaire», relève Res Kessler, non sans fierté. A Lucerne aussi, cinéma et restauration vont de pair: un bistrot et, en été, une terrasse ombragée invitent à s'attarder sur la Löwenplatz.

En 2009, la coopérative Kalkbreite de Zurich propose d'exploiter un deuxième site dans son nouveau lotissement. Le changement de structure dans le paysage cinématographique est alors déjà perceptible: un public de moins en moins nombreux, une numérisation galopante synonyme de tracasseries. Le Nord-Süd, premier complexe de cinéma zurichois ouvert en 1935 au Limmatquai, doit cesser ses activités en 2011. En 2014, le cinéma ABC (qui s'appelait auparavant Orion), centenaire, ferme ses quatre salles. Fallait-il vraiment un autre cinéma à un quart d'heure de marche seulement du Riffraff? «Nous avons fait de nécessité vertu en décidant d'implanter de petites salles, qui peuvent jouer sur le marché du numérique et qui, contrairement au Riffraff, ne se profilent pas avec des exclusivités à l'échelle de la ville de Zurich», explique M. Kessler. Cette démarche a convaincu la BAS.

En ce qui concerne l'agencement, la volonté a été d'affirmer la parenté du nouveau cinéma avec son grand frère Riffraff, tout en lui donnant sa propre identité. Le

bureau d'architecture Staufer & Hasler de Frauenfeld, qui avait déjà dessiné le Riffraff avec l'atelier Meili & Peter, a conçu un espace ouvert sur cinq petites salles de cinéma. La vaste surface dévolue au bar-foyer s'étend sur deux étages jusqu'au salon de la galerie.

En février 2015, à peu près six mois après l'ouverture du Houdini, l'entreprise doit affronter le plus méchant coup du sort de son histoire: un câble défectueux provoque un incendie qui détruit le bar au rez-de-chaussée. Le dégagement de fumée est tel qu'en plus de refaire le bar et le foyer, il faut remplacer les écrans, les parois latérales et la technique dans les salles. «Heureusement que nous étions bien assurés», soupire M. Kessler. La rénovation exige un énorme travail administratif, sans parler de la pression pour reprendre l'exploitation le plus rapidement possible. Après neuf mois, la réouverture du Houdini fait l'objet d'une grande fête.

Créer une ambiance au cinéma

En automne 2017, la Langstrasse - qui relie le Houdini et le Riffraff - voit arriver un autre cinéma aux exigences de qualité élevées: le Kosmos. Que pense Neugass Kino AG de cette concurrence toute proche? «Dans tous les cas, il est formidable que des cinémas naissent encore: cela permettra un ajustement à long terme», affirme Res Kessler. D'après lui, les cinémas à une ou deux salles ne seraient plus rentables et la taille des salles aurait une importance cruciale.

Le codirecteur est confiant pour son entreprise. L'idée de créer une ambiance spécifique dans un cinéma et de proposer un programme varié au public continue de fonctionner. Au Riffraff, les jeunes spectateurs se sentent comme chez eux. «Si un film passe au Kosmos, il ne sera pas au programme du Riffraff, et vice versa», précise M. Kessler. Au Houdini, le public est plus large: outre des films de niche et pour enfants, les grosses productions y sont aussi à l'honneur. Il existe une clientèle pour ces films, insiste M. Kessler: «Les gens sont heureux de pouvoir éviter d'aller dans un multisalle impersonnel pour voir le dernier épisode de Star Wars.»

Marion Elmer est auteure indépendante, rédactrice et cliente du Riffraff depuis ses débuts. Elle écrit des textes consacrés à la culture et à l'architecture, et elle s'intéresse à des sujets allant de l'esthétique à la durabilité, en passant par le développement urbain.

L'écologie est le premier pilier du bonheur national brut

« Le bonheur national brut est plus important que le produit national brut. » Cette affirmation marque la vie économique et culturelle du Bhoutan depuis plus de quarante ans. Entretien avec Ha Vinh Tho, directeur des programmes du centre national du BNB à Thimphu.

Propos recueillis par Muriel Raemy

Qu'est-ce que le bonheur national brut (BNB)?

Ha Vinh Tho: Le BNB est né d'une volonté politique de bâtir une société qui préserve la culture et l'environnement naturel du Bhoutan. Le BNB est un nouvel indice, fondé sur des valeurs spirituelles bouddhistes. Il sert, entre autres, de guide pour le développement économique du pays et repose sur quatre principes fondamentaux: la protection de l'environnement, la conservation et la promotion de la culture bhoutanaise, la bonne gouvernance ainsi que le développement économique responsable et durable.

Vu d'ici, le BNB peut paraître paternaliste, voire être compris comme une injonction au bonheur.

La définition du bonheur du roi du Bhoutan reflétait sa conviction que les valeurs matérielles et spirituelles doivent se renforcer mutuellement. Mais son idée de bonheur

collectif et individuel a été interprétée, en Occident, comme le besoin d'atteindre un certain niveau de vie pour être heureux. Or, le bonheur dépend de l'équilibre entre les conditions objectives favorables à l'épanouissement de chacun-e et le développement de compétences personnelles telles que la compassion, l'altruisme, la gratitude ou la générosité.

Pour en revenir au Bhoutan, le gouvernement consulte les citoyennes et citoyens tous les trois ans, à l'aide d'une enquête qui mesure leur santé physique et mentale, leur bien-être au travail, l'efficacité politique des élites, l'environnement ou encore l'éducation. L'adhésion de la population à un projet de société est essentielle, rien ne peut être imposé par le haut. Surtout dans un contexte d'ouverture rapide à la modernité, qui pose des questions économiques et culturelles urgentes.

De quel bonheur parlons-nous?

De celui qui naît lorsque l'homme est en adéquation avec ses valeurs et peut créer les conditions qui lui permettent une vie bonne sur cette Terre. Cela implique d'en prendre soin et de réaliser que nous avons une responsabilité envers elle. Pour moi, l'écologie est le pilier prioritaire. Dans la tradition bouddhiste, l'homme et la Terre ne font qu'un. Toutes les formes de vie ont une dignité égale.

Dans cette logique, l'économie serait donc un sous-système de cette biosphère.

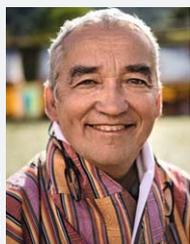
Exactement. Le but premier de l'économie est de répondre aux besoins légitimes de l'humain. Est-ce que l'économie joue son rôle? Est-ce qu'elle augmente le bien-être, le bonheur de toutes les personnes – et j'insiste sur les toutes – ainsi que de toutes les espèces vivantes? Le système économique actuel est insoutenable pour la planète et

conduit à des inégalités sociales injustifiables. Dans nos programmes, au Bhoutan et dans de nombreux pays, nous proposons aux participants de concrétiser dans leur propre contexte les valeurs et pratiques du BNB. Des écoles, des entreprises – à l'image du groupe B. Grimm en Thaïlande – font, au-delà du profit financier, le choix du bien-être de tous. Nous avons besoin d'une nouvelle histoire à raconter à nos enfants, et ces exemples montrent qu'au lieu de parler de loi du plus fort, on peut planter et arroser les graines du futur: parler de vivre ensemble, de sobriété, d'harmonie. Cette nouvelle histoire doit également favoriser les attitudes et comportements qui transformeront les systèmes de l'intérieur, en se posant cette question: comment générer le moins de souffrance possible?

Comme vous le dites dans votre livre, le BNB se définit comme un équilibre entre les conditions externes et internes pour atteindre le bonheur.

C'est la base du bouddhisme: la souffrance fait partie de la condition humaine. Les trois causes profondes de notre mal-être sont l'aliénation avec soi-même, avec la nature et avec nos semblables. Apprendre à aller au plus profond de soi pour accueillir nos colères et nos souffrances nous permet de nous transformer et de nourrir l'aptitude au bonheur présent en toute personne. Ensuite seulement, nous pourrions modifier les structures en général et le système économique en particulier. En ce sens, le BNB donne un cadre pour relier changement individuel et changement social.

*Grundrecht auf Glück, Bhutans Vorbild für ein gelingendes Miteinander, Nymphenburger, 2014 (pas de traduction en langue française pour le moment).
www.gnhcentrebhutan.org*



Ha Vinh Tho est docteur en psychologie et sciences de l'éducation. Il est actuellement directeur des programmes du GNH Centre Bhutan. Il a été chef de la formation au CICR et a fondé une ONG humanitaire (Eurasia) pour le renouveau éducatif et social au Vietnam.

Photo: mald