



Vendredi 29 octobre 2021 | SwissTech Convention Center, EPFL | Ecublens

**20e GS1 Forum Suisse de Logistique : Durabilité et féminité**

17 oratrices explorent la question de savoir si la durabilité ne sert qu'à apaiser la bonne conscience ou à s'engager véritablement.

Réservez votre place sous [www.forum-suisse-logistique.ch](http://www.forum-suisse-logistique.ch)

UN SUPPLÉMENT THÉMATIQUE DE SMART MEDIA

SEPT 21

**FOCUS.**

smartmedia

**FEMMES MODERNES**

Interview

**KT Gorique**

La rappeuse nous donne les clés pour comprendre son univers et nous propose sa définition de la femme moderne.

En savoir plus sur [focus.swiss](http://focus.swiss)



**Floradix® Fer + vitamines**

Bien toléré et éprouvé – aux extraits naturels de plantes

[floradix.ch](http://floradix.ch)





Noémie Storbeck et Lisa Rubli

## Une femme\* moderne, c'est quoi?

Une femme moderne est une femme libre de ses choix. Certes, la liberté absolue n'existe pas, cependant, une femme moderne doit pouvoir, à l'instar de l'homme et à contraintes égales, prendre les décisions qu'elle estime lui convenir à elle et aux personnes qu'elle souhaite intégrer dans sa réflexion.

Il est essentiel que ce processus d'émancipation débute dès le plus jeune âge: à la maison d'une part, mais surtout à l'école. Sur un plan théorique, l'école place les filles et les garçons sur un pied d'égalité. Dans les faits, on constate que des biais persistent. La thématique est trop souvent perçue comme secondaire. Pourtant, c'est entre autres ce cadre qui forge l'image de soi et ouvre les perspectives professionnelles. L'égalité des chances existe pour toutes et tous, mais le processus de choix d'une profession reste fortement influencé par des représentations persistantes de la «féminité» ou de la «masculinité» d'une carrière.

Une femme moderne, c'est donc une enfant qui a pu choisir son avenir selon ses envies, sans subir les biais genrés de manuels scolaires d'un autre temps. Dédier sa vie à une passion, une carrière, une famille ou à plusieurs projets simultanément? Qu'importe, tant que ces choix sont intrinsèquement liés à ses aspirations.

Notre vision d'une femme moderne est donc celle d'une femme libre. Cette liberté se heurte parfois aux besoins financiers. Dans notre société, l'argent reste souvent le nerf de la guerre, élargissant le champ des possibles. Lorsqu'on aborde cette question, on s'intéresse inévitablement au salaire. À ce titre, deux notions sont à prendre en considération: le salaire égal à travail égal, mais également pour un travail de valeur égale. C'est d'ailleurs dans cette seconde notion que la «féminité» d'un emploi est souvent problématique car, au-delà de l'éventail réduit des métiers envisagés



« Notre vision d'une femme moderne est celle d'une femme libre. »

pour une femme, on observe aussi qu'il s'agit souvent de métiers plus faiblement rémunérés. À ce jour, en Suisse et ailleurs, les inégalités de salaire sont toujours une réalité et les implications sont multiples.

Citons par exemple les conséquences au sein d'une famille. La différence de salaire va souvent déterminer qui, dans le couple, investira plus de temps pour les tâches non rémunérées. En raison d'un travail plus faiblement rétribué, les femmes vont baisser leur taux d'activité, manquer des opportunités de carrière et se retrouver bloquées sous le plafond de verre.

Le cercle vicieux persiste avec le versement de cotisations émanant de faibles salaires et d'une occupation discontinue qui engendrent une prévoyance insuffisante. À l'âge de la retraite, les femmes touchent jusqu'à 30% de moins que les hommes.

Si les salaires s'équilibrent, les hommes et les femmes se retrouvent égaux. Il est par ailleurs essentiel que les pères puissent aussi assumer activement leur rôle, sans sentir sur leurs seules épaules le fardeau de la survie économique d'une famille. Ainsi, la désexualisation des professions, l'égalité de salaire entre femmes et hommes et le partage des tâches de *care* sont trois facteurs essentiels qui contribuent à renforcer la liberté de chacun.e et permettent à toute la société de devenir moderne. Il est urgent de ne pas s'asseoir sur les acquis et de continuer à faire évoluer notre société dans ce sens.

\* Le terme de femme inclut dans ce texte toute personne qui se sent femme, indépendamment de son genre.

Texte Noémie Storbeck et Lisa Rubli,  
Co-CEOs de la Fondation Equal-Salary



### CONTENU.

- 04 Question du jour
- 06 Leadership
- 10 Interview: KT Gorique
- 12 Work-Life-Balance
- 16 Body Positivity

### FOCUS FEMMES MODERNES.

CHEFFE DE PROJET  
**CAMILLE-LÉONOR DARTHOUT**  
COUNTRY MANAGER  
**PASCAL BUCK**  
ÉDITORIAL  
**ANDREA TARANTINI**  
LAYOUT  
**ANJA CAVELTI**  
TEXTE  
**ANDREA TARANTINI, LAETIZIA BARRETO,**  
**PERRINE BORLÉE**  
IMAGE DE COUVERTURE  
**ARBEL.CH**  
CANAL DE DISTRIBUTION  
**TRIBUNE DE GENÈVE & 24HEURES**  
IMPRESSION  
**CIL CENTRE D'IMPRESSION** imprimé en  
**LAUSANNE SA** suisse

**SMART MEDIA AGENCY SA.**  
GERBERGASSE 5, 8001 ZURICH, SUISSE  
TÉL +41 44 258 86 00  
INFO@SMARTMEDIAAGENCY.CH  
REDAKTION@SMARTMEDIAAGENCY.CH

FOCUS.SWISS



Bonne lecture!  
Camille-Léonor Darthout  
Cheffe de projet

ANNONCE

15.12.2020  
— 14.11.2021

## Des femmes au Palais fédéral!

50 ans de suffrage féminin en Suisse

Bernisches Historisches Museum  
Musée d'Histoire de Berne

u<sup>b</sup> UNIVERSITÄT  
BERN

www.bhm.ch/suffragefeminin

# Le droit du travail: instrument de promotion de l'égalité?

Passionnée par l'aspect humain et la perpétuelle évolution du droit du travail, Françoise Martin Antipas, docteure en droit et avocate spécialiste FSA en droit du travail, s'intéresse notamment à l'égalité et à sa promotion dans le monde du travail. Dans l'interview qui suit, elle explique la situation existant en Suisse en matière de lutte contre les pratiques de harcèlement et l'inégalité salariale.

**Françoise Martin Antipas**  
Avocate, associée



## Françoise Martin Antipas, quelle est la situation en Suisse concernant l'égalité salariale entre femmes et hommes?

À ce jour, la discrimination salariale reste la plus invoquée devant le Tribunal fédéral. Les statistiques récentes montrent que les femmes continuent à percevoir un salaire inférieur aux hommes. En 2017, le Conseil fédéral résumait la situation en ces termes: «L'égalité salariale n'est toujours pas une réalité», et ce constat demeure. Il y a une «part expliquée» à cette différence salariale comme les années de service ou le niveau de formation. Sur cette part, il y a sans doute un travail à faire, non juridique, dans les conceptions. Quant à l'autre partie dite «inexpliquée», outre les analyses et certifications, j'espère que nous pourrions comprendre davantage d'éléments avec la réglementation en vigueur depuis un peu plus d'une année: elle prévoit que les employeurs occupant au moins 100 employés doivent effectuer une analyse de l'égalité des salaires au sein de leur entreprise et la faire vérifier, en informant par écrit les employés du résultat de l'analyse. J'espère aussi qu'une évolution vers un standard de bonne gouvernance en termes de représentativité des deux sexes au sein des conseils d'administration et des directions, ou d'explications sur les mesures pour son amélioration, favorisera l'égalité (NDR: au-delà des seuils de respectivement 30% et 20% imposés à une infime proportion de sociétés anonymes).

## Le harcèlement est aussi une préoccupation dans le monde du travail. En existe-t-il différentes sortes et que peut faire un employeur?

En droit, on distingue le harcèlement psychologique ou mobbing, et le harcèlement sexuel. La LEg, loi fédérale de 1996, définit le harcèlement sexuel comme tout comportement importun de caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, par exemple exercer des pressions sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Le harcèlement psychologique correspond à des agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, voire exclure une personne sur son lieu de travail. Il est plus complexe à identifier car la définition même du mobbing suppose que des actes pris isolément peuvent paraître anodins. Ces dernières années, les accusations sont devenues fréquentes.

Les impacts du harcèlement peuvent être très importants sur les victimes. Le droit prévoit, notamment et à certaines conditions, que des indemnités peuvent être réclamées à l'employeur, voire à l'auteur; s'il est un collègue de la victime, il s'expose à un licenciement.

L'éducation et la prévention sont essentielles. L'employeur a une responsabilité importante en la

matière. Il doit, entre autres, prévenir les atteintes à la personnalité de ses employés ainsi que les situations conflictuelles et le harcèlement. Il doit déclarer par principe qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement et permettre à ses employés d'en parler s'ils s'estiment victimes ou s'ils en sont témoins, en décrivant une procédure dans son règlement ou dans une directive. Juridiquement, une victime doit signaler à son employeur les faits incriminés.

## Quel rôle jouez-vous, en tant que femme praticienne, dans la lutte contre le harcèlement et la promotion des femmes dans le travail?

Le cadre juridique constitue un aspect fondamental de ces questions. Il suppose des connaissances pointues et actuelles ainsi qu'une pratique et une vision globale. Je peux jouer un rôle en accompagnant les parties concernées dans la mise en place des moyens et processus, ou dans des situations de crise. Par exemple, un employeur peut se trouver à devoir gérer une situation problématique sur le lieu de travail, entre un employé victime et un collègue auteur d'agissements, ou suspecté. De manière plus globale, certains instruments juridiques précis peuvent contribuer à une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et à la promotion: des formes de flexibilisation du travail ou d'horaires bien définies peuvent par exemple constituer des alternatives à des réductions de taux d'activité souvent envisagées

par des femmes. Je suis convaincue de l'importance de valeurs et convictions personnelles dans un domaine d'activité comme le mien et dans ma pratique. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles, depuis trois ans, j'exerce mon activité à titre indépendant dans une structure de dimension humaine.

Interview Perrine Borlée

## Présentation de l'Étude

Resolution Legal Partners, une Étude d'avocats dédiée à la résolution de litiges.

Face à l'évolution permanente du droit, des compétences pointues doivent être proposées. Fondée sur une vision commune et de dimension humaine, Resolution Legal Partners a pour objectif de traiter les litiges civils et commerciaux, ainsi que de fournir une assistance en matière de droit pénal économique.

Les avocats de Resolution Legal Partners ont acquis une solide expérience dans leurs domaines de compétence et proposent des conseils personnalisés.

[www.resolution-lp.ch](http://www.resolution-lp.ch)

**Resolution**  
LEGAL PARTNERS

🗨️ Certains instruments juridiques précis peuvent contribuer à la promotion.

ANNONCE

# 50<sup>e</sup> anniversaire

13 SEP. > 5 NOV.

Exposition photos • Concours • Offres promotionnelles  
Patinoire\* • Décoration • Concert\* • Surprises

f @ t v BALEXERT.CH



\*Si les mesures sanitaires le permettent.

**50**  
ANS  
balexert



### Anaëlle Nicli

Étudiante au sein du SAE Institute Genève, designer et entrepreneure

*Être une femme moderne, ce n'est pas juste être une femme en 2021. C'est tout un processus de société qui, au fil du temps, a ouvert les portes aux femmes et leur a permis de réaliser qu'elles peuvent, elles aussi, être qui elles veulent et accomplir ce qu'elles souhaitent.*



### Sandra Pérez Chitra

Fondatrice de Poll&Mera, conseil en image et Dopamind Sàrl - Business Design

*La femme moderne est celle qui prend du plaisir à vivre la vie de ses rêves, se sent libre d'assumer ses choix et devient un modèle pour les générations à venir.*



### KT Gorique

Rappeuse

*Une femme moderne, en 2021, c'est une femme qui est en accord avec elle-même et qui n'a plus à se justifier d'être une femme.*

## Être une femme moderne en 2021: que cela signifie-t-il?



### Cassandre Berdoz

Guette de la Cathédrale de Lausanne

*C'est avoir confiance en soi, en ses capacités et compétences, ne pas avoir peur d'essayer, de proposer des idées. Je pense que cela signifie aussi ne pas s'oublier et devenir une personne que nous ne sommes pas.*



### Meloney Brazzola

Directrice de la Communication au sein de l'Ecole hôtelière de Lausanne et membre fondatrice de l'initiative «EHL Women in Leadership»

*Il ne doit plus exister de rôles ou de définitions uniques de la femme moderne. La femme ne doit rien à personne, à part à elle-même. Elle peut être n'importe qui.*



### Vlora Rexhepi

Co-fondatrice et directrice de Lola Tong

*Une femme moderne, en 2021, est une femme forte et empathique, suffisamment courageuse pour se défendre mais aussi pour aider les personnes dans le besoin.*

ANNONCE

# le sexe faible?

Femmes et pouvoirs en Suisse et en Europe (XVI<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle)

3 septembre 2021  
au 1<sup>er</sup> mai 2022



www.chateau-morges.ch

avec le soutien de



Château de Morges  
& ses Musées

# Divorce et séparation: la femme est-elle l'égale de l'homme?

L'égalité entre hommes et femmes est inscrite pour la première fois dans la Déclaration des Droits de la Femme et de la Citoyenne en 1791: «la Femme naît libre et demeure égale à l'Homme en droits». Ce principe révolutionnaire est tiré de la Déclaration d'Indépendance des Etats-Unis de 1776 et de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de la Révolution française de 1789.

## Me Douglas Hornung



Il faudra cependant attendre 1981 pour que le principe soit inscrit dans la Constitution suisse. Jusqu'alors, par exemple, la femme ne pouvait pas ouvrir un compte bancaire sans l'accord de son mari.

Le citoyen ne peut pas se prévaloir du principe de l'égalité devant un tribunal sauf si une loi le met en pratique. Il a donc fallu encore attendre jusqu'en 1996 pour qu'une première loi sur l'égalité entre en vigueur (limitée aux salaires et rémunérations).

C'est dire si le chemin a été long et que les esprits évoluent lentement.

### Les beaux principes et la réalité

La pratique montre que les beaux principes ne sont pas concrètement respectés. Aujourd'hui, 25 ans après la promulgation de la loi sur l'égalité, les salaires des femmes sont en moyenne 7% inférieurs à ceux des hommes, pour un travail équivalent. Les grandes sociétés suisses cotées en bourse ne comprennent que 13% de femmes dans les hauts cadres.

Le droit de la famille a cependant été profondément modifié depuis 40 ans. Les époux sont désormais traités de manière égale. En particulier, la femme peut gérer et mener ses activités de manière autonome sans la tutelle de son mari et les droits des couples homosexuels ont été reconnus, pour arriver au mariage pour tous.

Deux conséquences importantes: en cas de divorce, la femme doit exploiter ses propres ressources pour devenir ou rester financièrement indépendante. Par ailleurs, le droit du divorce tient compte des différences salariales et prévoit impérativement le partage des avoirs de prévoyance accumulés pendant le mariage.

En cas de simple séparation, les avoirs de prévoyance accumulés ne sont pas partagés, ils ne le seront qu'au moment du divorce et pour toute la période du mariage, y compris la période de séparation. Ainsi, l'égalité entre époux est mieux respectée, mais elle implique aussi que, en cas de divorce, chaque époux doit exploiter ses propres potentialités pour pouvoir être indépendant-e financièrement.

### Le travail à temps partiel

La Suisse est la championne du temps partiel des femmes: 59% des femmes actives ne travaillent pas à 100% (ce taux n'est que de 32% dans l'UE).

La raison invoquée est très majoritairement la naissance d'un enfant et le manque chronique de place d'accueil (crèches) à des prix abordables. Mais il y a aussi la tradition, les habitudes et la pression sociale qui poussent les femmes suisses à cesser ou à réduire leurs activités professionnelles à la naissance d'un enfant (en Bulgarie, seules 2% des femmes réduisent ou cessent leur travail à la naissance d'un enfant).

Cela entraîne trois conséquences majeures. Tout d'abord, les femmes cassent ou stoppent ainsi leur progression professionnelle (33% des femmes ont un niveau d'éducation supérieure contre seulement 29% pour les hommes) et donc la progression salariale. La prévoyance professionnelle pègre aussi très fortement les rentes pour celles et ceux qui n'ont travaillé qu'à temps partiel et, enfin, la femme redevient dépendante financièrement de son mari.

Et ces trois conséquences seront d'autant plus douloureuses en cas de séparation ou de divorce pour les femmes qui devront ainsi reprendre une activité professionnelle ou augmenter leur taux de travail, pour une rémunération qui sera le plus souvent largement inférieure à celle à laquelle elles auraient pu prétendre si elles n'avaient pas cessé ou réduit leurs activités professionnelles.

### Les enfants

Le Tribunal fédéral a une conception très classique du couple et considère qu'une mère qui ne travaille pas déjà n'a pas à (re)travailler tant que le plus jeune des enfants n'a pas atteint l'âge de la scolarité. Puis on peut attendre qu'elle travaille à 50% jusqu'à ce que l'enfant le plus jeune ait atteint l'âge de 12 ans révolus, puis à 80% jusqu'à l'âge de 15 ans révolus puis à 100%. Car, selon le TF, l'intérêt de l'enfant est de pouvoir continuer à bénéficier de la répartition des rôles des parents, après une séparation ou un divorce.

Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.

Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.

L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

(Article 8 de la Constitution fédérale)

En clair, c'est le père qui doit ainsi combler le déficit financier et c'est à la mère que sera attribuée la garde de l'enfant (surtout s'il est jeune), sauf à convenir d'une garde alternée (qui peut d'ailleurs être ordonnée malgré l'opposition de la mère, si tel est l'intérêt de l'enfant). S'agit-il d'un avantage ou d'un inconvénient, et pour qui?

Plus de 50% des utilisateurs du site divorce.ch ont des enfants et, dans près de 35% des cas, les parents choisissent une garde alternée. C'est assurément là l'intérêt supérieur de l'enfant.

100% de succès depuis 2007

**divorce.ch**

www.divorce.ch

🗣️ Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.

ANNONCE



Vol  
direct de  
Genève

  
**kontiki**

## Plaisir en Laponie

La Laponie propose des activités pour tous les niveaux qui garantissent de purs moments de bonheur.



Semaine en maison  
en rondins  
dès 1840.- par personne



Laissez-vous conseiller par nos spécialistes

Tél. 022 389 70 80  
info@kontiki.ch

www.kontiki.ch/fr

## «Quand on fait un métier qu'on aime, peu importe que l'on soit une femme ou un homme»

Pourquoi pense-t-on qu'il existe des métiers réservés aux hommes? Quels défis rencontrent les femmes qui souhaitent s'imposer dans un secteur dans lequel les femmes sont sous-représentées?

**Cassandra Berdoz**



Après avoir réalisé un bachelor en communication, ethnologie et géographie à l'Université de Neuchâtel, la lausannoise Cassandra Berdoz est devenue cheffe de projet pour une agence de communication. Aujourd'hui, à 27 ans, elle est aussi la guette de la Cathédrale de Lausanne, un métier qui, depuis le Moyen Âge, était réservé aux hommes.

**Cassandra Berdoz, vous êtes récemment devenue la guette de la Cathédrale de Lausanne. Mais qu'est-ce qu'un.e guet.te exactement?**

Au Moyen Âge comme son nom l'indique, un guet devait guetter sur la ville et signaler les départs d'incendie, sonner les cloches chaque heure et les crier. L'automatisation, l'électrification et l'arrivée des pompiers ont mis fin au métier de guet à travers l'Europe. Néanmoins, à Lausanne, cette tradition est restée un patrimoine immatériel de la Ville. Ainsi, encore aujourd'hui, de 22h à 2h du matin, le.a guet.te crie les heures, veille sur les habitants.es et organise des visites de nuit pour partager cette tradition avec les visiteurs.

**Pourquoi avez-vous choisi d'assumer ce rôle?**

J'ai toujours été passionnée par ma ville. En 2007, j'ai participé au spectacle de la réouverture du portail peint de la Cathédrale. J'ai découvert la loge du guet et j'ai eu le déclic: je devais devenir la guette de Lausanne. Plus tard, s'est calquée à ce rêve une dimension plus engagée et symbolique. Je suis fière d'avoir pu réaliser un rêve d'enfant et d'avoir l'honneur d'être la première femme en haut du beffroi. À ma façon, je crie pour toutes celles qui ne le peuvent pas.

**Aujourd'hui, on pense encore que certains métiers sont plutôt réservés aux hommes. Pourquoi? Qu'en pensez-vous?**

La société dans laquelle nous vivons est pleine de stéréotypes et de préjugés. Des fois sans en être conscient.es, on perpétue des gestes et des direx qui ont un réel impact sur l'évolution des femmes et des hommes. Ces soit-disant différences ne sont pas innées, mais malheureusement acquises. On dit parfois: «les femmes sont plus minutieuses, mais aussi plus sensibles et ne seraient donc pas à l'aise en occupant un poste avec d'importantes responsabilités», «les hommes sont plus solides et mettent leur carrière avant leur vie de famille, ils doivent donc être haut placés pour utiliser au mieux leur potentiel». Malheureusement, je pense que nous sommes éduquées pour coller à cette pensée...

**Selon vous, qu'est-ce qu'une femme moderne en 2021?**

C'est avoir confiance en soi, en ses capacités et compétences, ne pas avoir peur d'essayer, de proposer des idées. Je pense que cela signifie aussi ne pas s'oublier et devenir une personne que nous ne sommes pas. Il y a toujours une première à tout et il ne faut pas s'arrêter à «Ah, je ne vais jamais être engagée parce qu'ils ne voudront pas d'une femme et privilégieront un homme». C'est en persévérant qu'on ouvre des portes pour les suivantes et que les choses bougent.

“ La société dans laquelle nous vivons est pleine de stéréotypes et de préjugés.

**Hanny Weissmüller**



Mère et grande passionnée de cuisine, Hanny Weissmüller est aussi la première femme présidente de l'association des mécaniciens de locomotive. Bien installée dans un univers considéré comme très masculin, la valaisanne donne des conseils aux femmes qui aimeraient exercer un métier dans lequel les femmes sont sous-représentées.

**Hanny Weissmüller, pourquoi avez-vous choisi de devenir pilote/mécanicienne de locomotives?**

Mon grand-père et mon père travaillaient déjà dans les locomotives et toutes les histoires dans la famille tournaient autour des trains. Toute jeune, j'ai donc décidé que je voulais en conduire. Mon père voyait cela d'un mauvais œil car, selon lui, je devais exercer un «vrai métier». J'ai donc poursuivi une carrière dans le secteur de la comptabilité et de l'administration. Ce n'est qu'à 40 ans que j'ai décidé de passer tous les tests nécessaires pour devenir mécanicienne de locomotive.

**Aujourd'hui, on pense encore que le secteur dans lequel vous êtes active est plutôt réservé aux hommes. Qu'en pensez-vous?**

Les gens pensent encore que le travail de mécanicien de locomotive est un métier très technique qui demande de la force physique. Néanmoins, aujourd'hui, une bonne partie de la mécanique a été remplacée par l'électronique. Une femme peut donc aussi l'exercer sans problèmes.

**En tant que femme, quels défis avez-vous rencontrés dans votre carrière professionnelle?**

Le seul défi que j'ai rencontré concerne les préjugés de mon entourage au sujet de mon métier.

**Vous êtes également la première femme à la tête du personnel de locomotives au sein du Syndicat du personnel des transports (SEV). Quels sont les enjeux liés à ce rôle?**

Mes collègues me demandent souvent: «Vas-tu seulement représenter les intérêts des femmes auprès des entreprises?». Je réponds simplement que je ne représente ni les hommes ni les femmes, mais un métier. Ce que je demande, ce sont des améliorations des conditions de notre métier et une meilleure reconnaissance auprès des employeurs.

**De manière générale, pensez-vous que l'on donne aux femmes tous les moyens nécessaires pour s'épanouir dans n'importe quel métier?**

Je pense que nous sommes encore confrontées à des inégalités. Pour le même emploi, une femme n'est souvent pas rémunérée comme un homme qui rencontrera moins d'obstacles dans sa carrière. Il faut, dès le plus jeune âge, aussi bien à l'école qu'en famille, encourager filles et garçons à choisir le métier qui correspond avant tout à leurs aptitudes et intérêts.

**Que diriez-vous aux femmes qui voudraient exercer un métier dans lequel les femmes sont sous-représentées?**

N'ayez pas peur! Quand on fait un métier qu'on aime, peu importe que l'on soit une femme ou un homme. Faites ce que le cœur vous dit! Il est absolument primordial de s'épanouir dans son travail, cela se ressentira aussi bien dans l'exercice de votre profession que dans la sphère privée.

Interview **Andrea Tarantini**

### BRANDREPORT • SAUTER TRAINING & SIMULATION SA

## Les femmes à l'avant-garde: dévoiler un leadership authentique

Créer de nouveaux rôles pour les femmes en favorisant un environnement de travail inclusif est bénéfique pour l'innovation et les performances globales d'une entreprise. Forte de 25 ans d'expérience dans le domaine de la formation en gestion de projet, Sauter Training & Simulation SA encourage les femmes à saisir des opportunités à tous les niveaux en combinant compétences et confiance.

Les leaders influents se caractérisent par la création d'un sens de l'objectif et d'une identité de leadership internalisée alignée sur les valeurs personnelles et contribuant au bien collectif. Dans le cadre de la diversification du leadership, la promotion des femmes à des postes de gestion et de direction devient un aspect particulièrement pertinent pour encourager le développement, s'éloigner des préjugés de genre dominants et construire un espace de travail identitaire sécurisant qui permette d'apprendre, de s'améliorer, d'expérimenter et de créer une véritable communauté. Par ailleurs, malgré la sous-représentation actuelle des femmes aux postes de direction, le fait de se concentrer sur les efforts de développement des femmes plutôt que sur la façon dont elles sont perçues leur permet de gravir les échelons.

Afin d'accueillir la diversité des genres et l'engagement envers le travail réalisé, les entreprises doivent encourager les femmes à partager leurs expériences professionnelles et à soulever les défis qu'elles rencontrent. Elles doivent aussi renforcer leurs compétences en matière de communication pour formuler des critiques

constructives, mais aussi célébrer les femmes en reconnaissant leurs points forts et leurs réalisations.

STS se spécialise dans la formation professionnelle pour diversifier le management, aider les personnes talentueuses, y compris les femmes, mais aussi pour favoriser et faire grandir les aspirations

de celles/ceux qui arrivent sur le marché du travail. Qu'il s'agisse de trouver de nouvelles façons d'organiser la charge de travail ou des formations personnalisées pour inspirer les entrepreneuses, STS propose des programmes certifiés pour concevoir des normes qualifiées pour des organisations florissantes et des personnalités talentueuses.

Dans une équipe, pour façonner l'environnement de travail et gérer au mieux les ressources, il faut accueillir les femmes en tant qu'individus et s'éloigner de la caractérisation stéréotypée d'une féminité dévalorisée. La présence d'un manager agissant comme un coach est précieuse pour tous les employés, en particulier pour les femmes compétentes qui s'efforcent de développer leurs talents et d'obtenir des retours sur leurs performances professionnelles.

En combinant l'acquisition de nouvelles compétences avec un sentiment croissant d'identité en tant que femme dirigeante, on obtient de meilleurs résultats qui favorisent notamment la compétitivité au sein de différentes organisations et permettent aux femmes de reconnaître et de confirmer la valeur de leur travail.

Texte **Nimila Mahendran**



# La technologie n'est pas qu'une histoire d'hommes

Dans le secteur de la formation aux métiers de la création et des médias, les stéréotypes de genre persistent. SAE Institute Genève démontre que les femmes ont tout à fait leur place dans le milieu du digital.



**D**ans l'inconscient collectif, le domaine des technologies digitales est un monde plutôt masculin. Pourtant, Internet et les majeures évolutions de l'informatique n'auraient pas vu le jour sans la gent féminine! En effet, le premier programme informatique a été écrit par une femme prénommée Ada Lovelace et, dans les années 1940-50, les meilleurs programmeurs informatiques au monde étaient des femmes. Loin des clichés actuels du «geek» travaillant dans le domaine, Jenna Lüthi et Anaëlle Nicli de SAE Institute Genève, situé à Carouge, témoignent de leur expérience professionnelle dans cette industrie.

## Selon votre expérience, est-il vrai que l'industrie des technologies digitales est très masculine?

**Jenna Lüthi:** C'est en tout cas ce que j'ai pu observer depuis mes premiers pas dans le domaine du web. Il suffit de voir les grands noms du domaine, ce sont tous des hommes. Quant au quotidien, je n'ai à titre personnel jamais eu affaire à une femme dans ma carrière de web developer – mise à part certaines étudiantes issues de SAE Institute. Et plus on va dans des domaines pointus et techniques, moins il y a de femmes.

**Anaëlle Nicli:** D'une manière générale, il est vrai qu'il y a plus d'hommes dans ce domaine, bien que les femmes soient de plus en plus nombreuses. Néanmoins, je dirais que cela dépend aussi du type de technologie digitale et également du poste occupé car ce monde est vaste et il y a de nombreux départements très différents.

## Est-ce le cas dès la formation? Quelle est votre expérience au sein de SAE Institute Genève?

**A.N.:** En ce qui concerne mon année, oui, il y a plus d'hommes que de femmes en VFX, mais cela

n'influence en rien notre formation: le fait d'être une femme n'impacte en aucun cas notre cursus. Cette présence plus masculine est, à mon avis, surtout due à l'aspect informatique de la formation. En effet, dans ce cadre, les premières idées que l'on se fait du secteur sont souvent liées au domaine du jeu vidéo, du code ou de son aspect «geek» par exemple. Au contraire, cette filière VFX est bien différente de tout cela!

## Qu'en est-il du corps enseignant chez SAE Institute? Y'a-t-il également plus de professeurs que de professeures?

**J.L.:** Au sein de la section web, je suis la seule femme. Dans le reste de SAE Institute Genève, il y a également plus d'hommes que de femmes. C'est certainement parce que nous proposons des formations dans des domaines techniques qui souffrent des clichés du passé – et que les enseignants sont avant tout des professionnels de chaque domaine. Pour autant, au sein de l'école, on ne ressent pas de différence homme/femme. L'équipe fonctionne bien.

## Selon vous, est-ce un challenge d'être femme et d'évoluer dans un milieu majoritairement masculin?

**J.L.:** J'ai eu la chance d'avoir toujours été évaluée sur mes compétences. En ce qui concerne le fait d'avoir des collaborateurs principalement masculins, cela m'a toujours réussi jusqu'à présent. Je pense que le web est un domaine qui se prête tout à fait à la parité. On parle souvent en termes de capacités et de connaissances. Que l'on soit un homme ou une femme, cela n'a pas beaucoup d'importance quand on se retrouve devant un clavier.

**A.N.:** Je ne dirais pas forcément que cela est un challenge, car les mentalités évoluent et la gent masculine est de plus en plus habituée à avoir des

femmes comme collègues. Je dirais plutôt que cela démontre une certaine force de caractère, une envie de se démarquer et d'oser aller à l'encontre de certains a priori associant genre et métiers.

## Être une femme moderne en 2021. Que cela signifie-t-il?

**A.N.:** Pour moi, être une femme en 2021, c'est avoir l'opportunité de vivre dans un monde en pleine expansion et, surtout, qui a déjà bénéficié d'évolutions technologiques et sociologiques importantes avec des préjugés de moins en moins présents. Être une femme moderne, ce n'est pas juste être une femme en 2021. C'est tout un processus de société qui, au fil du temps, a ouvert les portes aux femmes et leur a permis de réaliser qu'elles peuvent, elles aussi, être qui elles veulent et accomplir ce qu'elles souhaitent.

## Que diriez-vous aux femmes qui ont envie d'apprendre plus dans ce domaine mais qui n'osent pas?

**A.N.:** Je leur dirais simplement qu'il ne faut pas avoir peur d'oser se lancer. Si elles ont l'ambition de réussir et qu'elles sont rigoureuses, alors elles réussiront! Aujourd'hui, toutes les portes nous sont ouvertes, à nous, les femmes. J'ai commencé le foot il y a plus de 20 ans, à une époque où il y avait bien plus de préjugés, et j'ai pourtant évolué au plus haut niveau suisse; j'étudie dans un domaine qui est plutôt masculin actuellement mais qui est en train de se démocratiser auprès de la gent féminine et j'ai décidé de fonder ma propre société... Bien que chacun de ces points ne soit a priori pas «considéré comme féminin», j'ai toujours fait ce que j'ai voulu et j'ai toujours réussi à réaliser mes ambitions.

**J.L.:** Il ne faut pas hésiter! Le web est un monde très vaste, en pleine mutation et qui offre énormément

d'opportunités. Le web a avant tout besoin de personnes passionnées et motivées. Si le code peut être un peu effrayant, c'est en fait un outil génial dont on n'a clairement pas encore atteint les limites. Aujourd'hui, les agences engagent autant de femmes que d'hommes – c'est ce que l'on a observé dans le cadre de nos étudiants en fin de formation. Dans le web, il est avant tout question de ce dont on est capable, de nos compétences et de notre esprit. Et puis, ce serait agréable de voir une femme remplacer un jour Steve Jobs ou Bill Gates.

Interview **Laetizia Barreto**

## Jenna Lüthi, Head of web department et web developer



La genevoise de 27 ans est responsable du département web chez SAE Institute Genève, qui propose divers programmes d'études pratiques dans les industries du digital telles que l'audio, le cinéma ou le développement de sites internet. Jenna Lüthi est également web developer freelance et amatrice d'arts.

## Anaëlle Nicli, étudiante, designer et entrepreneure



Âgée de 27 ans, passionnée d'architecture et de foot – elle occupe un poste de gardienne depuis 20 ans – et du monde de la 3D, Anaëlle Nicli étudie en dernière année de Bachelor chez SAE Institute Genève en section VFX (Visual Effects Animation).



# Donner une voix aux designers de mode, un pari réussi

Fondée en 2020 par Vlora Rexhepi et son compagnon Dennis Tong, Lola Tong est une start-up de mode durable. Sa mission? Créer des chefs d'œuvre de mode en donnant une voix aux personnes impliquées dans les processus de fabrication ainsi qu'un visage et un nom à chaque vêtement. Interview avec la co-fondatrice et directrice générale.

**Vlora Rexhepi, vous avez fondé Lola Tong parce que vous aimez la mode, mais aussi parce que vous étiez un peu coincée dans votre emploi en entreprise, n'est-ce pas?**

Tout à fait. Se voir confier la direction de projets, les mettre en œuvre avec succès, savoir que l'on fait un excellent travail, travailler dur et en faire toujours plus devrait conduire à un meilleur poste et à une rémunération équitable. Mais ma situation était différente. J'ai toujours été la «jeune femme ou la fille» qui n'était pas prête pour un poste supérieur, mais pourquoi? Parce que j'étais une jeune femme? Je ne gravissais pas l'échelle des carrières aussi rapidement que mes qualifications, mes compétences et mon dévouement l'auraient permis. Dennis et moi avons donc pensé que cela devait changer. Pour nous, cela signifiait nous lancer dans un projet personnel qui représentait notre personnalité, notre vision et nos rêves.

**Pensez-vous que lancer votre propre marque de mode était une bonne décision?**

Oui, probablement la meilleure décision que nous ayons prise jusqu'à présent. Chaque minute que nous passons à travailler sur Lola Tong nous semble tellement



Dennis Tong et Vlora Rexhepi

juste. Nous célébrons chaque petite étape, nous aimons collaborer avec des personnes du monde entier et nous sommes très flexibles. Nous décidons nos heures et notre lieu de travail, mais aussi la manière dont nous voulons mettre en place les projets. Cette flexibilité et l'ouverture aux idées des personnes avec lesquelles nous travaillons rendent le travail encore plus passionnant. Nous suivons nos règles et nous aimons l'apport des autres. Les possibilités sont illimitées si l'on écoute les autres, quels que soient leur sexe, âge, expériences professionnelles ou antécédents. Lorsque des sources et des savoir-faire différents sont mis en commun, cela crée une mode unique, nous donne du pouvoir et nous permet de promouvoir les personnes qui travaillent avec nous. C'est une merveilleuse symbiose que nous apprécions beaucoup.

**Lola Tong est-elle ainsi synonyme de grandes collaborations?**

Lola (moi) Tong (Dennis) crée des chefs-d'œuvre intemporels avec des créateurs de mode du monde entier! Des vêtements uniques, qui peuvent être portés en toute occasion et saison. La collaboration est essentielle. Nous voulons représenter toutes les personnes impliquées dans les processus de la filière de la mode afin qu'ils aient une voix et qu'il n'y ait pas seulement une marque ou un créateur derrière un vêtement, mais tous les noms et les visages qui ont contribué à sa fabrication. La transparence est aussi importante. Nos collaborateurs et nos clients doivent pouvoir voir ce que nous faisons, comment nous travaillons ou même échouons dans certains projets. Nous considérons la transparence de la chaîne d'approvisionnement comme une partie intégrante de notre culture d'entreprise. Notre communication interne et externe est ouverte, honnête et respectueuse. Nous savons aussi que le lancement d'une marque de mode s'accompagne de responsabilités. Les dangers des tentations sans fin du consumérisme, qui entraînent des déchets et des conditions de travail injustes dans l'industrie de la mode, sont immenses. Par conséquent, notre entreprise

est durable et respectueuse à tous les niveaux. Nous défendons la slow fashion et, par exemple, nous ne donnons aucun délai aux créateurs de mode avec lesquels nous travaillons. Ainsi, nous leur donnons la possibilité d'exprimer leur créativité, de créer et produire des collections de haute qualité en édition limitée, d'avoir le temps de trouver des tissus écologiques et recyclés, de trouver des fabricants offrant d'excellentes conditions de travail et de garantir la durabilité de chaque vêtement.



**Pouvez-vous nous parler de votre prochaine collection?**

Puisque nous travaillons avec plusieurs créateurs de mode, nous avons réfléchi à un thème qui pourrait être interprété de différentes manières et lié à différentes saisons. J'ai donc imaginé la collection «The Secret Garden», en m'inspirant du roman The Secret Garden de Frances Hodgson Burnett – mon livre préféré quand j'étais enfant. Nos premiers vêtements de mode sont lancés cet hiver et représentent deux jeunes femmes et créatrices de mode surprenantes – Tamara Almeida de Suisse et Ardua Hoti d'Allemagne. Cette collection limitée contient un manteau à couper le souffle, un magnifique chemisier, un foulard frais et une robe unique. Elle est produite en Italie par des femmes de la région environnante, ce qui crée ainsi un environnement de travail sûr et confortable pour chaque employée. Cet été, nous avons visité des potentiels lieux de fabrication pour la collection et, lorsque nous avons trouvé le bon endroit, nous avons senti les vibrations positives et l'émancipation des femmes derrière chaque vêtement de mode.

*«Collaborer avec des créateurs émergents est une initiative incroyable. Elle témoigne de l'appréciation envers les créateurs de mode et leur talent, ce qui est très humble et un geste précieux qui m'a convaincue de collaborer avec Lola Tong sans aucune hésitation.» – Tamara Almeida*

Interview Andrea Tarantini



www.lolatong.com

## BRANDREPORT • WALDER WYSS

# «La diversité présente une opportunité pour nous tous»

Au bénéfice d'une équipe de plus de 240 juristes dont 68 associés, Walder Wyss est l'un des principaux cabinets d'avocats en Suisse. Guidée avant tout par l'exigence de qualité, l'Étude Walder Wyss accorde également une grande importance aux thèmes de la diversité, aujourd'hui considérés comme des avantages compétitifs. Dans ce cadre, Me Diana Akikol, associée de Walder Wyss à Genève, nous explique comment elle voit l'avenir de l'Étude.

**Diana Akikol**  
Associée



**Me Akikol, quelle est votre activité?**

Je suis associée de Walder Wyss au sein du bureau de Genève et suis spécialisée en contentieux et notamment en arbitrage, un mode alternatif de résolution de litiges devant un tribunal privé constitué d'un ou plusieurs arbitres, conformément à l'accord des parties. Je représente des sociétés multinationales, nationales et des particuliers dans le cadre de litiges complexes

et siège régulièrement en qualité d'arbitre, en Suisse ou à l'étranger. Ma pratique se concentre notamment sur les ventes de matières premières et d'énergie, les fusions-acquisitions, conventions d'actionnaires, ainsi que les contrats de licence et de distribution. J'ai également développé une importante pratique dans le domaine de la construction et des litiges liés à de grands projets d'infrastructure. Par ailleurs, je suis membre de la Cour internationale d'arbitrage de la Chambre du commerce internationale (CCI) à Paris, de la Cour d'arbitrage du Swiss Arbitration Centre et du comité de l'Association suisse de l'arbitrage.

**Quelle est la mission de l'étude d'avocats Walder Wyss?**

Nous sommes une étude spécialisée en droit des affaires. Fondée en 1972 à Zurich par trois associés, le

cabinet est aujourd'hui également présent à Genève, Lausanne, Berne, Bâle et Lugano. Cette structure nous permet d'offrir nos services comme one-stop-shop dans toutes les régions linguistiques de la Suisse.

**Quelles sont les valeurs qui soutiennent l'activité de ses avocats?**

Nos valeurs principales sont la qualité, l'efficacité et une approche pragmatique orientée vers les spécificités des secteurs économiques de nos clients. La culture de l'étude se caractérise par peu de hiérarchie et une atmosphère collégiale. Nous attachons beaucoup d'importance à l'esprit d'équipe. Quand j'ai décidé de rejoindre Walder Wyss, j'ai été attirée par la possibilité de travailler dans une équipe composée en fonction des besoins particuliers des clients. L'étude favorise aussi l'échange de savoir-faire et la formation continue en organisant des séances de formation interne.

**Vous êtes la première femme associée de Walder Wyss à Genève. Quelle importance revêtissent les thèmes de la diversité, de l'inclusion et de l'équité au sein de l'étude?**

Je suis la première associée du bureau de Genève, mais pas la seule femme parmi les associés de l'étude. Nous sommes huit femmes associées au total, et la tendance est à la hausse. Walder Wyss s'efforce de promouvoir et d'accroître la proportion de femmes à tous les échelons. L'étude offre notamment des modèles de travail flexibles afin de permettre à nos avocates (mais aussi à nos collègues masculins) de combiner vie familiale et carrière. De manière générale, nous constatons que les thèmes liés à la diversité sont de plus en plus importants dans le monde professionnel. Aujourd'hui, il est «mal vu» de se présenter à des entreprises multinationales, des institutions publiques ou des collèges de certains cabinets d'avocats à l'étranger avec une équipe composée exclusivement d'hommes. Dans mon domaine, et plus singulièrement en arbitrage international, nous observons depuis quelques années une forte tendance à améliorer la représentation

des femmes et à promouvoir davantage la diversité, notamment dans la sélection d'arbitres. Je suis ravie de voir que nous prenons enfin cette direction.

**Dans ce cadre, comment voyez-vous l'avenir de Walder Wyss?**

Je pense que, dans quelques années, notre étude comptera plus de femmes au collège des associés. Je crois aussi que la tendance vers une plus grande diversité nous incitera à nous internationaliser davantage dans certains de nos domaines d'activité, tels que le contentieux et l'arbitrage international. La diversité présente une opportunité pour nous tous. Par exemple, un grand nombre de nos avocats ont des origines étrangères. C'est un énorme atout qui nous permet de bénéficier de leurs sensibilités interculturelles et de travailler non seulement dans l'une des langues officielles suisses ou en anglais, mais également dans d'autres langues. En même temps, je suis d'avis que les mesures visant à promouvoir la diversité ne doivent en aucun cas se faire au détriment de la qualité. L'exigence de qualité prime. Je crois à la méritocratie et non aux quotas rigides. Le plus important est de sensibiliser les entreprises à la question de la diversité et de donner à chacun et chacune la même chance de se développer. Je trouve qu'en Suisse, la profession d'avocat est déjà avancée à cet égard. J'en suis le meilleur exemple: bernoise avec des origines turques par mon père, je ne me suis jamais sentie discriminée en tant qu'avocate-femme. Tout au long de mon parcours professionnel, j'ai su m'imposer grâce à mes compétences et à mon travail. Ce sont les valeurs qui comptent le plus à mes yeux, quelle que soit l'origine et le sexe d'une personne. À la lumière de mon expérience, j'ai une vision plutôt détendue de la question de la diversité.

Interview Andrea Tarantini

walderwyss avocats



# Faciliter et accélérer la révolution énergétique en Suisse

En tant qu'énergéticien de référence et premier fournisseur d'électricité en Suisse romande, le Groupe Romande Energie possède une grande expertise dans tous les métiers de l'énergie. De la production à la distribution, en passant par la commercialisation d'énergie et les services énergétiques, l'entreprise accompagne ses clients dans le contexte de la transition énergétique.



**Virginie Vasselon**  
Directrice de  
l'Unité de Support  
Richesses Humaines



**Assia Garbinato**  
Directrice de  
l'Unité de Support  
Digital & Innovation



**Aurore Amaudruz**  
Co-directrice  
de l'Unité d'Affaires  
Solutions Energie &  
responsable  
des Marchés



Interview avec Virginie Vasselon, Directrice des Richesses Humaines, Assia Garbinato, Directrice Digital & Innovation, et Aurore Amaudruz, co-directrice de Solutions Energie et responsable des Marchés. Les trois membres du Comité de direction de Romande Energie nous expliquent quelles évolutions ont marqué le secteur de l'énergie dans les dernières décennies et soulignent l'importance de l'innovation, de la durabilité et de l'inclusion.

## Quelle est la mission du Groupe?

*V.V., A.G. et A.A.:* Romande Energie vient de présenter sa nouvelle stratégie basée sur son positionnement: faire de la Suisse romande la première région décarbonée de Suisse, contribuant ainsi à un monde durable. L'entreprise s'inscrit ainsi dans la nécessaire transition énergétique.

## Et quelles sont les valeurs qui sont au cœur de l'entreprise?

*V.V.:* La bienveillance et la confiance sont des valeurs fortes de l'entreprise. Nous sommes aussi engagés dans une transformation culturelle. Il s'agit de revisiter notre raison d'être et les valeurs qui nous caractérisent. Nous souhaitons développer une culture de leadership conscient et nous focaliser sur les thèmes de la responsabilité, de l'authenticité, de l'humilité, des négociations gagnant-gagnant, du respect des engagements et de l'intelligence émotionnelle pour affronter et relever ensemble nos défis. L'intelligence collective est un élément central de cette culture.

## Comment le secteur de l'énergie a-t-il évolué ces dernières décennies?

*A.A.:* La catastrophe de Fukushima a accéléré la sensibilisation de la population, avec pour résultat l'acceptation de la Stratégie énergétique 2050 votée en 2017. Le cadre légal ayant également évolué, on note de forts investissements dans le solaire qui ont engendré une production décentralisée et le développement de nouvelles technologies, comme le stockage de l'énergie par exemple. L'urgence climatique pousse le secteur à se réinventer pour offrir à ses clients des solutions complètes de décarbonisation.

*A.G.:* Tous ces défis ont un pendant digital. Mon rôle est de soutenir cette transformation du métier de l'énergie par un apport technologique adéquat. Il faut digitaliser les processus pour aller vers plus d'efficacité, valoriser les données pour une meilleure gestion énergétique. La connaissance du client est aussi un élément important qui permet une meilleure expérience client. Enfin, la communication et le marketing doivent être au service de la fidélisation et de l'acquisition de nouveaux clients.

## Quels sont les enjeux actuels que posent ces évolutions?

*A.G.:* Il s'agit d'identifier les attentes des clients et les changements d'habitudes de consommation, d'intégrer la data et la «fabrique digitale» pour accompagner ces évolutions tant par les produits que les méthodologies utilisées pour proposer le bon produit au bon besoin. Nous devons aussi comprendre que le monde actuel est en mouvement et qu'il est important de s'adapter en permanence en sachant écouter les signaux faibles qui annoncent les changements de comportements.

*V.V.:* Nous devons également entamer une réflexion stratégique sur les besoins futurs en compétences et sur la manière dont nous allons développer l'employabilité de nos collaborateurs. Je vois aussi un enjeu important sur le renforcement de notre attractivité pour attirer de nouveaux profils. À cet égard, la diversité et l'inclusion sont des leviers essentiels de réussite dans la conduite de ces transformations.

## Quelle est la place de l'innovation dans le secteur de l'énergie et chez Romande Energie?

*A.G.:* Elle est centrale car, sans innovation, nous prenons le risque de rester dans un état de statu quo alors que la chaîne de valeur de l'énergie est en profonde mutation. La structure de notre «Lab» permet l'exploration et celle de la Fabrique digitale va plus loin, car elle explore

en même temps qu'elle développe pour intégrer l'innovation et l'exploration dans un cycle normal de développement de produit/service.

*A.A.:* L'innovation va nous permettre de «perturber» le marché et de développer de nouvelles solutions en co-construction et en co-création avec toutes nos parties prenantes et notamment nos clients. C'est par exemple en faisant appel à des processus de design thinking que nous pouvons créer et développer de nouvelles offres. L'innovation fait du sens pour Romande Energie qui place le client au centre de ses préoccupations.

## Comment Romande Energie s'engage en tant que société responsable?

*V.V.:* Le développement de Romande Energie s'appuie sur trois piliers RSE forts: économique, sociétal et environnemental. Ces derniers se nourrissent les uns les autres. En ce qui nous concerne, nous recherchons un bon équilibre entre ces trois dimensions.

## Plus particulièrement, comment le Groupe contribue-t-il à la transition énergétique?

*A.A.:* Trois grands axes nous permettent de contribuer à la transition énergétique de notre pays. Le premier est celui de notre métier de cœur, la production d'énergie électrique de source renouvelable mais également thermique, via le développement de différents réseaux de chauffage à distance. Le deuxième est celui de modèles clés en mains et «zéro souci» sous la forme de solutions à nos différents segments de clientèle, par exemple via du contracting énergétique ou le pré-équipement des parkings pour le passage du véhicule thermique à l'électrique. Enfin, le troisième axe va nous permettre de sensibiliser nos parties prenantes via des solutions de conseils ou d'accompagnement dans la décarbonisation.

## Quelle importance prennent des thèmes tels que la diversité et l'inclusion au sein de la société?

*V.V.:* Il s'agit de leviers essentiels de transformation dans une entreprise. Les entreprises diverses sont plus performantes car elles sont plus innovantes du fait de leur capacité à intégrer différentes manières de voir et de penser. Elles sont aussi le reflet des clients qui composent la société dans laquelle elles évoluent. La diversité et l'inclusion apportent de l'ouverture dans une entreprise, permettent de lutter contre «l'entre-soi», qui est un grand frein à l'innovation et la capacité d'adaptation dans un monde VUCA (volatilité, incertitude, complexité, ambiguïté) aujourd'hui. Le facteur humain et la culture d'entreprise sont des avantages compétitifs, uniques, et il s'agit d'y placer tous nos efforts.

## Par quels moyens Romande Energie favorise-t-elle l'inclusion et le bien-être des femmes?

*A.A.:* Je pense que c'est par sa bienveillance et la confiance qu'elle nous donne mais également par la liberté de parole qui nous est accordée et la possibilité de s'exprimer sans être jugée. En ce qui me concerne, je retiens la manière dont le Comité de direction m'a extrêmement bien accueillie.

*A.G.:* Je suis fière de faire partie de ce Comité à parité de genre. Cet état de fait donne l'exemple à toute l'entreprise.

*V.V.:* Ce Comité de direction place l'humain au cœur de son projet de manière authentique et fait compter chaque voix au même niveau. Nous souhaitons créer un environnement inclusif dans lequel chacune et chacun au sein de l'entreprise ose exprimer ce qu'elle/il est vraiment, devenir la meilleure version d'elle-même/lui-même.

## Comment voyez-vous l'avenir de Romande Energie?

*A.G.:* Quand je me penche vers l'avenir, je vois une entreprise dynamique et en mouvement, qui fait des choix courageux. Romande Energie est une entreprise consciente des enjeux climatiques et sociétaux et qui prend ses responsabilités. Je pense qu'elle va tracer un chemin de changement.

*A.A.:* En ce qui me concerne, je vois une entreprise pionnière et leader dans la décarbonisation du territoire romand, mais également dans ses méthodes de travail. Une entreprise moderne et exemplaire en termes de RSE.

*V.V.:* Il s'agit d'une entreprise inspirante, qui ira de l'avant et ouvrira la voie sur de nouveaux modes de travail et de nouveaux modèles de leadership, plus conscients et plus responsables.

[www.romande-energie.ch](http://www.romande-energie.ch)

Interview Andrea Tarantini



## KT Gorique

## «C'est ce qu'on fait qui nous définit et pas l'inverse»

Passionnée, exigeante et déterminée. C'est ainsi que se décrit la rappeuse KT Gorique, qui séduit son public par la spontanéité de ses rimes, son style hybride ainsi que son talent «d'entertaineuse». Dans cette interview, elle nous donne les clés pour comprendre son univers et nous propose sa définition de la femme moderne.

©arbel.ch

### KT Gorique, quand et comment as-tu commencé à faire de la musique?

Dès mes cinq ans, j'ai pratiqué la danse, ce qui m'a rapproché ensuite du Hip-hop. À l'époque, j'écrivais déjà des textes en rimes, mais je ne réalisais pas encore qu'il s'agissait de chansons. C'est à douze ans que j'ai commencé à danser tout en essayant de lire mes rimes sur du rap américain.

### Pourquoi as-tu choisi le nom KT Gorique?

Quand je me montais sur scène, j'aimais faire des jeux de mots avec le préfixe KT et former des mots comme «KT Gorique» que j'utilisais pour souligner le caractère direct et catégorique d'une rime. Les gens ont ensuite commencé à m'interpeller ainsi et j'ai décidé de garder ce mot comme nom d'artiste. D'ailleurs, il correspond bien à ma manière d'écrire très incisive et à mon fort caractère. De manière générale, j'ai toujours une vision claire et précise de ce que je dois faire pour atteindre un objectif.

### On dit souvent que ta musique est hybride et multiculturelle. Mais comment la définirais-tu?

J'ai donné un nom oxymorique à mon style: Future Roots. J'aime en effet aller puiser des idées dans les racines des styles que j'aime pour créer un univers moderne et alternatif qui me ressemble. C'est ce qui rend ma musique hybride: il s'agit d'un Rap moderne qui, dans le choix des instruments utilisés, reflète des influences venant de mes «roots», à savoir le Reggae et la musique africaine.

### Aujourd'hui, comment la danse s'intègre-t-elle dans ton projet musical?

La danse ne m'a jamais lâchée. Pendant mon adolescence, je prenais et donnais des cours de danse. Depuis plus d'une dizaine d'années, je me consacre à mon projet musical dans lequel la danse a sa place, surtout dans le cadre des lives. En effet, mon backer vient de l'univers de la danse. Ensemble, on essaie de créer une mise en scène originale. L'idée n'est pas de chorégrapheur, mais d'apporter simplement une dimension supplémentaire à la musique avec le corps.

### Quelles sont les problématiques qui te tiennent à cœur?

Dans mes chansons, je raconte ma vie. Le sujet que je traite et l'angle que je choisis dépendent des choses qui me touchent – autant positivement que négativement – et de mes questionnements. J'ai toujours voulu comprendre le monde et je veux parler de cela. Souvent, il y a des problèmes récurrents dont je traite plus souvent dans mes textes, mais le tout vient

de ma vie. C'est pour cette raison que je ressemble autant à ma musique et inversement: on vient de partout et de nulle part en même temps, on est hybrides et multiculturelles, on parle plusieurs langues et on discute des différentes facettes du monde.

### En 2020, tu as sorti l'album Akwaba. Est-ce que la pandémie a aussi été une source d'inspiration pour toi?

Certainement. Dans Akwaba, je souligne l'importance de la résilience et de la capacité de tirer de la force des épreuves difficiles de la vie. J'y traite aussi de l'idée de vivre en accord avec soi-même et du problème du racisme. Dans cet album, j'aborde également des sujets qui sont relativement nouveaux pour moi. C'est notamment le cas du thème du rapport des gens à l'argent. Autrement, j'ai senti le besoin de parler des rêves et, plus particulièrement, du fait de vouloir rêver grand, tout en gardant une éthique. J'ai aussi mis en avant l'idée que toute fin n'est en pas vraiment une, ce qui peut être vu positivement ou non. Avoir une passion qui est aussi mon métier est une chance énorme pour moi. La musique me donne de l'espoir. C'est pourquoi, en général, je tente aussi, à mon tour, d'inspirer les gens et de leur donner de l'espoir.

### Dans cet album, tu crées aussi une harmonie entre humour et rap. Selon toi, quel est le pouvoir de l'humour en musique?

J'aime aborder des sujets forts qui peuvent déclencher des questionnements difficiles. Je pense néanmoins que la musique doit faire du bien. D'un côté, il est donc important de parler de thèmes profonds. De l'autre, il faut le faire avec légèreté. L'humour est un moyen idéal. Je fais parfois des punchlines qui me permettent de dire des choses, mais non de manière crue. Mon amie Shirley Souagnon, avec qui j'ai collaboré dans le cadre d'Akwaba, est la reine de l'humour. Elle parle toujours de choses difficiles à saisir, qui ont plusieurs facettes ou qui sont parfois particulièrement tristes. Pourtant, elle le fait avec le bon ton et d'une manière qui fait rire et réfléchir en même temps.

### Pendant la crise sanitaire, tu as aussi dû t'éloigner de la scène. Était-ce difficile de ne pas être en contact direct avec tes fans?

C'était relou (*rires*) et très dur. Avant l'annonce du (semi-)confinement, on avait fait seulement trois concerts et on a dû annuler les suivants. On avait aussi commencé la promotion pour Akwaba et tout était prêt (le show, la sortie de mes premiers singles etc.). Même à ce niveau, ce n'était donc pas une période facile. En plus, moi j'ai horreur de m'ennuyer et de ne rien faire. J'ai tout de suite pensé «il faut absolument

que j'occupe mes journées.» Ça a été ma stratégie d'auto-défense. J'ai fait une série de freestyles que j'ai appelée «le Remède» et j'ai invité des gens à jouer un rôle dans leur direction artistique sur Instagram. J'ai également collaboré avec des artistes suisses et internationaux, dans le cadre de cyphers par exemple. J'ai écrit beaucoup de morceaux et sorti un EP en début d'année. Je dirais que j'ai donc abusé de mon inspiration et que j'ai survécu, mais cela n'a rien levé aux problèmes engendrés par la pandémie.

### Ta tournée actuelle t'emmène dans différents pays. Comment définirais-tu les publics et les ambiances que t'y rencontres?

Je constate que mon public est très varié. Il regroupe des gens de toutes les générations et les origines. Par exemple, il est autant composé de grands fans de rap que de personnes qui viennent de l'univers reggae-dance hall, de punks et même de familles avec enfants. Certains m'ont dit «cela faisait longtemps que je n'écoutais plus de rap. Puis, je t'ai découverte et j'ai recommencé à l'apprécier.» Ces commentaires me font énormément plaisir. Je remarque que les gens avaient vraiment besoin de concerts, autant que les artistes.

### Que penses-tu de la scène urbaine et rap suisse?

Je suis trop fière des artistes suisses. J'ai la chance de pouvoir être une jeune adulte – j'ai quand même la trentaine maintenant – qui a commencé à rapper il y a plus de quinze ans. À cette époque, il n'y avait qu'une petite niche de passionnés de rap, les autres ne comprenaient pas notre délire (*rires*). Il fallait même justifier pourquoi il était important d'écouter des rappeurs suisses. Aujourd'hui, le marché suisse allemand est très développé et celui romand évolue constamment. On organise même des festivals aux line-ups de rap romand qui sont sold-out. Et, pour moi, ce n'est que le début. En Romandie comme à l'étranger, il y a un véritable engouement pour les artistes romands. Les mentalités ont donc évolué!

### Le monde aime les étiquettes, et même en matière de musique. Pourquoi selon toi?

Je pense que l'être humain a besoin de cette «KT Gorisation» pour comprendre les choses (*rires*). Le problème c'est que tout n'est pas étiquetable, ce qui signifie qu'il faut simplement lâcher prise. Les gens ont aussi énormément d'idées reçues. Par exemple, nombreuses sont les personnes qui pensent à tort qu'être musicien n'est pas un métier. Il faut comprendre qu'il s'agit d'un énorme travail: faire de la musique signifie se questionner, trouver la bonne forme et formule, écrire, toucher les émotions des gens, enregistrer,

mixer, masteriser, établir des collaborations, mettre en scène, etc. Il faut beaucoup de passion et de courage pour faire tout cela. C'est donc bien plus qu'un métier!

### Selon toi, qu'est-ce qu'une femme moderne en 2021?

Je me demande déjà ce qu'est une femme non moderne (*rires*). Pour moi, une femme moderne, en 2021, c'est une femme qui est en accord avec elle-même et qui ne doit plus expliquer ce que signifie qu'être une femme. Je pense que c'est ce qu'on fait qui nous définit et pas l'inverse. Je ne suis pas une femme qui fait du rap, je suis une artiste et je ne fais pas du rap parce que je suis une femme, c'est le rap qui me définit.

### Quels sont tes projets futurs et tes rêves?

J'enregistre un bon nombre de sons et j'aimerais sortir un projet l'année prochaine. Je rêve de continuer ma tournée comme prévu et peut-être mettre en place des collaborations internationales en 2022... mais je n'en dirai pas plus, je laisse place au suspense.

Interview Andrea Tarantini

### KT Gorique en quelques mots...

**Avant de monter sur scène, je...**  
fais mon maquillage et je m'échauffe.

**Les artistes qui m'inspirent le plus sont...**  
Lauryn Hill, DJ Arafat et Damian Marley.

**La chose que je changerais dans le monde de la musique c'est...**  
les revenus des artistes sur les plateformes de streaming – ils sont un peu bas.

**Le compliment qui m'a le plus touché c'est...**  
celui d'une personne qui m'a dit que ma musique l'avait accompagnée et aidée pendant sa dépression.

**Ce que je voudrais inspirer aux gens c'est...**  
le fait qu'il faut être fort et ne jamais baisser les bras.

**J'aimerais remercier...** toute ma famille.

**Dans dix ans, vous me verrez peut-être...**  
remplir des stades (*rires*).

**Je vous souhaite...**  
l'essentiel: la paix, l'amour et la santé.

# Former les leaders de demain avec bienveillance et humanité

Soucieuse du bien-être de ses collaborateurs.trices et de ses 3 700 étudiants.es, l'École hôtelière de Lausanne s'engage, au travers de nombreux projets, à encourager la diversité et l'inclusion au sein de sa communauté. Meloney Brazzola, Directrice de la Communication du Groupe EHL et membre fondatrice de l'initiative «EHL Women in Leadership», nous donne un aperçu des valeurs qui contribuent à sa renommée mondiale.

Meloney Brazzola



Comme de nombreuses autres industries, celle de l'hospitalité a traversé la tempête sanitaire non sans peine et se trouve à l'aube de profondes transformations. À ce jour, elle semble prête à rebondir de façon spectaculaire, en se focalisant davantage sur l'individu et un accueil attentionné et personnalisé. S'il y a bien une institution qui a bâti sa réputation autour de la notion d'hospitalité, c'est l'EHL. Fondée en 1893, l'EHL est aujourd'hui reconnue comme la meilleure université au monde en matière de formations managériales aux métiers de l'accueil et du service.

## Depuis bientôt 130 ans, l'EHL est synonyme d'excellence. Quelle est la recette de votre succès?

Notre moteur, c'est la recherche continue de qualité. Cela concerne autant les cours que nous dispensons que l'environnement dans lequel évoluent nos étudiants.es. Notre objectif au final est de garantir l'épanouissement personnel et professionnel de nos étudiants.es dans un environnement bienveillant. Nous avons donc une approche très holistique de l'enseignement dispensé et nous apportons un soin particulier à chaque facette de l'expérience de l'étudiant.e.

## Avec 120 nationalités parmi ses étudiants.es et collaborateurs.trices, l'EHL est un réel microcosme culturel. Comment encouragez-vous l'inclusion?

De manière générale, nous essayons de vivre en accord avec nos cinq valeurs: innovation, apprentissage, excellence, famille et respect. En tant qu'institution académique, nous avons une responsabilité double – vis-à-vis de nos étudiants.es et nos collaborateurs.trices.

Au niveau académique, nous effectuons donc de la recherche sur ce sujet, notamment dans le cadre de notre initiative Women in Leadership, afin de mieux comprendre les possibles améliorations en termes d'égalités et d'inclusion. Nous sensibilisons également nos étudiants.es à ces problématiques majeures car il est essentiel de former les leaders de demain afin d'avoir un réel impact sur nos sociétés. Nous offrons par exemple à nos étudiants.es des cours tels que la «Gestion de l'Hospitalité Interculturelle», des ateliers de sensibilisation et nous organisons des événements qui mettent en avant la riche diversité de la communauté EHL.

Enfin, en tant qu'entreprise avec près de 600 employés.es, nous favorisons les échanges au sein de l'ensemble du Groupe EHL, entre les services, les campus et bureaux à travers le monde.

## Cette année, vous avez aussi révolutionné votre code vestimentaire. Quelles ont été les réactions des étudiants.es?

Cette initiative est née de notre volonté de développer la diversité et l'inclusion au sein de l'EHL. Aujourd'hui, notre code vestimentaire est ouvert aux diversités culturelles et religieuses, et inclusif en termes de diversités de genre. En pratique, cela signifie que l'EHL ne fait plus de distinction binaire entre un code vestimentaire «pour les femmes» et un «pour les hommes». Avec cette réécriture de notre code vestimentaire, nous voulons donner à notre communauté la possibilité de s'exprimer davantage tout en respectant les normes de l'industrie, qui ont beaucoup changé ces dernières années. Dans leur immense majorité, les réactions des étudiants.es sont très positives. Certains.es ont d'abord craint une baisse des standards de qualité de l'EHL, mais les exigences de professionnalisme sont maintenues et ils/elles ont rapidement compris que cette ouverture permettrait à chacun de souligner son identité propre.

## En tant qu'employeur, le Groupe EHL s'est distingué par de nombreuses récompenses. Par exemple, en 2020, l'EHL a obtenu le label Great Place to Work et, cette année, elle a été placée dans le classement Best Workplaces en Suisse. Qu'est-ce qui fait du Groupe EHL un employeur de référence?

Tout d'abord, étudier et travailler à l'EHL signifie bénéficier d'un environnement d'études et de travail tout à fait exceptionnel. Comme vous pouvez l'imaginer, nous avons une brigade de chefs.fes qui régale tous les jours nos papilles, nous disposons de campus et de bureaux dotés des meilleures infrastructures, nous jouissons aussi de sept semaines de vacances et de possibilités de télétravail pour les collaborateurs.trices dont la fonction le permet. Mais ce qui fait la particularité de l'EHL, c'est avant tout l'esprit de famille. Nous avons la chance d'évoluer dans un campus dynamique, avec des jeunes passionnés. Il y a un attachement très fort à l'EHL, des liens importants entre étudiants.es et collaborateurs.trices qui se créent notamment au travers des activités organisées régulièrement sur le campus.

Interview Andrea Tarantini

### L'EHL en chiffres

- 2 campus en Suisse, 1 campus à Singapour
- 3 696 étudiants.es dont 121 nationalités
- 85% des étudiants.es parlent au moins 3 langues
- 1/5 des étudiants.es créent leur start-up après leurs études
- 25% de la recherche consacrée à la durabilité
- 24 comités étudiants

[www.ehl.edu/fr](http://www.ehl.edu/fr)



ANNONCE

# SWISSONE

• SWISS COCOA LUXURY •

Plus de cacao. Moins de sucre.  
Fondez pour le nouveau  
chocolat suisse.

SwissOne utilise uniquement les ingrédients les plus purs et se décline en trois versions : irrésistiblement onctueuse au lait suisse, totalement craquante à la nougatine et follement intense avec 70 % de cacao.



Découvrez SwissOne chez Globus et Manor Genève.

[www.swissone.swiss](http://www.swissone.swiss)



## Comment concilier sa vie de mère avec ses aspirations professionnelles?

Aujourd'hui, on pense souvent qu'être une femme moderne signifie savoir conjuguer parfaitement sa vie privée et professionnelle. Néanmoins, il ne s'agit pas d'une tâche facile. Comment les femmes peuvent-elles se réaliser tant sur le plan familial que professionnel et quels défis peuvent-elles rencontrer? Nous avons posé ces questions à Marianne Maret, Conseillère aux États, épouse, maman de quatre enfants et grand-maman de cinq petits-enfants.

Marianne Maret



**Marianne Maret, pourquoi avez-vous choisi de faire de la politique et comment votre carrière a-t-elle débuté?**

J'ai grandi dans une famille où l'on parlait de politique avec des sensibilités différentes, mais toujours avec respect. De manière générale, je pense donc que cela a suscité chez moi l'intérêt pour la chose publique. D'ailleurs, j'aime le débat d'idées. Ainsi, lorsque j'ai été approchée pour me présenter sur une liste pour le Conseil municipal, j'ai immédiatement été intéressée. J'ai alors commencé mon parcours politique en qualité de Conseillère municipale dans ma commune, Troistorrens, en 1997. J'ai assumé ensuite les fonctions de Présidente de Commune, Députée, Présidente de la Commission de gestion du Grand Conseil et Présidente de la Fédération des Communes valaisannes. Actuellement je suis Conseillère aux États.

**Avant de vous lancer dans la politique à plein temps, vous vous êtes occupée de votre famille pendant 19 ans. Comment avez-vous réussi à conjuguer votre vie familiale avec vos aspirations professionnelles?**

Dès lors que nous avions une grande famille, dont un fils handicapé, la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne s'est pas posée.

D'ailleurs, à l'époque, il n'y avait pas de structures d'accueil de l'enfance dans ma commune et nous n'avions pas de famille sur place. La disponibilité de mon époux a été une clé du succès. Pendant ces belles années, je me suis épanouie et j'ai acquis une expérience de vie non négligeable. Le fait d'assumer parallèlement la fonction de Conseillère municipale était déjà un défi organisationnel. En plus, avant de devenir Présidente de la Commune, durant quatre ans, j'ai également exercé un emploi à 60%. J'y ai expérimenté la conciliation de la trilogie famille, travail et politique.

**Qu'est-ce qui vous plaisait le plus et le moins de votre quotidien de femme au foyer?**

Je n'aimais pas le côté répétitif et ingrat de certaines tâches, mais l'éducation de nos quatre enfants, avec tout ce que cela implique en termes de psychologie et de défis logistiques, me plaisait beaucoup. Il a aussi fallu apprendre à calculer et, aujourd'hui, cette expérience me permet d'être proche de certaines réalités dans l'exercice de mon mandat.

**Quels sont les défis majeurs auxquels sont confrontées les femmes qui ont des enfants et qui veulent s'épanouir professionnellement?**

Tout d'abord, elles doivent sentir si les enfants sont heureux dans l'organisation mise en place. Trouver une solution de garde qui réponde aux besoins spécifiques des enfants et des parents représente également un autre défi de taille. Les femmes doivent

en outre pouvoir avoir l'esprit libre pour assumer tant leur fonction professionnelle que leur fonction de mère. Pour que cela soit possible, il faut que tout roule. Enfin, il faut également mettre en place un vrai partage des tâches lorsque cela est possible; la responsabilité de l'organisation familiale ne doit plus incomber uniquement à la maman.

**Comment les employeurs peuvent-ils aider les femmes à surmonter ces défis?**

Dans la mesure du possible, les employeurs doivent assouplir certaines exigences (horaires, possibilités de télétravail, etc.). Ensuite, ils peuvent simplement montrer de l'empathie envers les collaboratrices lorsqu'elles traversent des écueils. Je pense en effet que plus l'écoute est présente dans l'environnement de travail, plus la qualité du travail effectué sera au rendez-vous. Ces éléments doivent aussi prévaloir pour les pères, afin de répartir au mieux les responsabilités au sein de la famille.

**Votre parcours de femme au foyer et votre rôle de mère ont-ils été formateurs pour vous?**

Bien sûr! Lorsque j'ai décidé de rester au foyer, j'ai tacitement endossé la totalité de la responsabilité de la maisonnée. Il s'agit de s'occuper des enfants du début à la fin de la journée et de les accompagner dans tous les apprentissages extrascolaires. Il faut aussi jongler avec les déplacements pour le sport, la musique et, en ce qui me concerne, avec les prises en charge spécifiques pour notre fils handicapé physique et mental. A cela s'ajoutent les défis pour équilibrer un budget dans lequel vous tenez à

pouvoir écrire les sports, les loisirs et les vacances. Assumer les enfants du matin au soir requiert également des compétences en créativité, psychologie, gestion des conflits et diététique car, à aucun moment, on ne peut se dire que d'autres le feront peut-être à notre place. Le risque c'est de ne plus exister qu'à travers ces missions. Cependant, lorsqu'on arrive à s'épanouir dans ce modèle, on devient très solide. C'est pourquoi, à mon sens, ces années devraient systématiquement figurer sur un CV.

**Quels conseils donneriez-vous à une jeune maman qui aspire à se réaliser tant sur le plan familial que professionnel?**

Pour qu'il n'y ait pas un stress supplémentaire lié à des failles dans le système, l'organisation doit être béton. Afin d'éviter l'épuisement de la maman, le modèle doit être assumé par les deux parents et il ne devrait jamais avoir de culpabilité quant au modèle choisi. Tous ont leurs forces et faiblesses, je les ai tous expérimentés.

**Selon vous, qu'est-ce qu'une femme moderne en 2021?**

Selon moi, une femme moderne en 2021 est une femme qui est épanouie et qui a réussi à s'affranchir des codes. En effet, malgré les apparences, en 2021, il subsiste toujours autant de codes qu'il y a 40 ans; ils ont seulement changé!

Interview Andrea Tarantini

ANNONCE

4<sup>e</sup> foire internationale d'art contemporain

Lausanne  
ART FAIR

30 Sep. > 03 Oct. 2021  
Beaulieu Lausanne  
jeu 18h-23h / ven 16h-22h / sam-dim 11h-19h

Peinture / Sculpture / Photographie  
Vernissage jeudi à partir de 19h  
Restauration en continu

www.lausanneartfair.com

change your art



# Équilibre entre vie privée et professionnelle: entre améliorations et défis

Avec plus de 200 avocats.es et des bureaux à Genève, Lausanne et Zurich, Lenz & Staehelin est l'un des plus grands cabinets d'avocats.es de Suisse. Renommée pour ses nombreux domaines d'expertise, l'Étude se distingue également par l'importance qu'elle accorde à la diversité et à l'inclusion ainsi que par le caractère flexible de sa politique professionnelle, qui favorise l'équilibre entre vie privée et professionnelle et garantit le bien-être de ses collaborateurs.trices.

Incontournable dans le paysage juridique suisse, Lenz & Staehelin n'a pas seulement à cœur le bien-être de ses clients nationaux et internationaux à qui elle offre une gamme complète de services dans les principaux domaines du droit. En effet, depuis sa fondation, l'Étude met aussi tout en œuvre pour permettre à ses collaborateurs.trices de s'épanouir au travail et dans leur vie privée.

«Aujourd'hui, la proportion des femmes parmi les avocats salariés a atteint, voire dépassé, celle des hommes.

— Valérie Menoud, Associée

## La diversité, une clé du succès

En Suisse, depuis plusieurs années, le nombre de femmes actives dans la profession d'avocat.e augmente et les thèmes de la diversité, de l'inclusion et de la parité deviennent toujours plus importants. Valérie Menoud, associée au sein de Lenz & Staehelin et spécialisée en droit bancaire, financier et des sociétés explique: «Aujourd'hui, la proportion des femmes parmi les avocats salariés a atteint, voire dépassé, celle des hommes. Les échelons de séniorité les plus élevés parmi les avocats salariés se sont aussi notablement féminisés. C'est un signe encourageant dans la perspective d'améliorer la diversité au sein des chefs d'étude et d'atteindre un plus grand équilibre entre femmes et hommes dans la profession, pas seulement du point de vue statistique, mais aussi en termes de carrière.» Si la réputation de Lenz & Staehelin s'est notamment forgée sur la diversité de ses acteurs, considérée comme une grande richesse par tous ses associés.es, l'Étude continue à promouvoir le dialogue autour de ces thèmes extrêmement importants, notamment au travers de nouveaux projets. À ce sujet, Valérie Menoud souligne: «Afin de discuter de la diversité, de l'inclusion et de la parité, l'année passée, nous avons par exemple créé un nouveau comité national dédié à ces thèmes.»

«La diversité caractérise l'activité d'avocat.e et la rend passionnante, mais elle exige également une très grande disponibilité.

— Sara Rousselle-Ruffieux, Counsel

## L'évolution des modes de travail, une nécessité

«La diversité caractérise l'activité d'avocat.e et la rend passionnante, mais elle exige également une très grande disponibilité. Celle-ci peut s'avérer difficile à concilier avec l'attention et la présence que

«On attend des femmes qu'elles travaillent comme si elles n'avaient pas d'enfants et qu'elles les élèvent comme si elles ne travaillaient pas.

— Eleni Christou, Collaboratrice senior



De gauche à droite: Cécile Berger Meyer, Eleni Christou, Sara Rousselle-Ruffieux, Nathalie Adank, Valérie Menoud.

requiert par exemple l'accompagnement des enfants. Par ailleurs, tant dans le domaine professionnel que dans le familial, les imprévus et les urgences sont monnaie courante, ce qui nécessite une bonne capacité d'adaptation», accentue Sara Rousselle-Ruffieux, Counsel au sein de Lenz & Staehelin, mère de trois enfants. Ainsi, les défis auxquels doivent faire face les jeunes parents sont nombreux «et, pour les femmes, d'autant plus qu'on attend qu'elles travaillent comme si elles n'avaient pas d'enfants et qu'elles les élèvent comme si elles ne travaillaient pas. Cette attente biaisée crée un grand stress et un sentiment de culpabilité», souligne Eleni Christou, collaboratrice senior et mère de deux enfants.

Néanmoins, contrairement à ce que l'on pense intuitivement, le métier d'avocat permet une certaine flexibilité au niveau du lieu et des horaires de travail. «Le mode de travail a évolué positivement ces dernières années», rappelle Sara Rousselle-Ruffieux. Contrairement à ce que de nombreuses personnes croient, ces changements concernent également les grandes structures qui peuvent surprendre par leur compréhension et le soutien qui règne au sein de leurs associés.es. Forte de cette compréhension et en ligne avec les évolutions, l'Étude Lenz & Staehelin s'est dotée d'un système flexible qui permet à ses employés.es de conjuguer les impératifs familiaux et professionnels. «Dans mon cas, l'équilibre entre vie privée et professionnelle a été favorisé par le soutien de mon mari et par notre répartition égalitaire des tâches familiales, mais aussi par les conditions de travail flexibles qu'offre Lenz & Staehelin», témoigne Cécile Berger Meyer, mère de deux enfants, associée au sein de l'Étude et responsable du département immobilier à Genève.

«Nous vivons ainsi une période d'évolution encourageante pour les avocats.es qui cherchent à concilier leur travail avec une vie familiale épanouie», se réjouit Emilie Jacot-Guillarmod, collaboratrice senior. D'ailleurs, l'évolution des modes de travail s'accompagne également de changements sociétaux. C'est ce que précise Sara Rousselle Ruffieux: «Aujourd'hui, beaucoup de jeunes pères aspirent davantage à passer plus de temps avec leurs enfants. Cette évolution contribue favorablement au développement du modèle traditionnel de notre profession, car la recherche d'équilibre entre vie professionnelle et projet familial n'est plus une préoccupation exclusivement féminine.» Par ailleurs, comme l'exprime

Nathalie Adank, collaboratrice senior, «le développement des modes diversifiés de travail, en cours dans la société et dans le monde juridique, devrait permettre d'ouvrir de nouvelles opportunités à la promotion des femmes au sein des Études.»

«Nous vivons une période d'évolution encourageante pour les avocats.es qui cherchent à concilier leur travail avec une vie familiale épanouie.

— Emilie Jacot-Guillarmod, Collaboratrice senior

## Flexibilité et communication, deux éléments inséparables

«Concrètement, Lenz & Staehelin promeut la flexibilité, notamment dans l'aménagement des horaires de travail et dans les congés parentaux généreux qu'elle offre», rapporte Emilie Jacot-Guillarmod. «Cette flexibilité bienvenue permet un meilleur équilibre entre exigences professionnelles et besoins familiaux. La charge n'en est pas réduite pour autant, mais l'organisation en est allégée», explique Sara Rousselle-Ruffieux.

Ces efforts entrepris par le cabinet d'avocats.es traduisent sa volonté d'être à l'écoute de ses employés.es et de promouvoir la communication. Face aux défis posés par le métier d'avocat.e et les aléas de la vie, il est en effet important de discuter de sujets tels que le congé maternité et paternité, la flexibilité des horaires de travail ou le travail à domicile par exemple. Attentive à ces discours, Lenz & Staehelin, invite ses collaborateurs.trices à engager un dialogue sur leurs besoins au gré de l'évolution de leur vie privée afin de leur proposer des solutions adaptées au fil de leur carrière. «Cette possibilité de dialogue est essentielle, mais elle doit aussi être couplée avec un dialogue entre partenaires

«Le développement des modes diversifiés de travail, en cours dans la société et dans le monde juridique, devrait permettre d'ouvrir de nouvelles opportunités à la promotion des femmes au sein des Études.

— Nathalie Adank, Collaboratrice senior

de vie. Il faut en effet un soutien mutuel pour que chacun puisse être accompli dans sa vie professionnelle et familiale», ajoute Valérie Menoud.

Le cabinet d'avocats ne fait pas seulement preuve d'ouverture envers les jeunes parents en favorisant l'équilibre entre vie familiale et professionnelle. L'Étude Lenz & Staehelin insiste également sur l'importance des loisirs dans cet équilibre. C'est pourquoi elle organise aussi un grand nombre d'activités sportives, culturelles et sociales pour favoriser le bien-être au travail ainsi qu'une bonne ambiance entre collaborateurs.trices.

«Dans mon cas, l'équilibre entre vie privée et professionnelle a été favorisé par le soutien de mon mari et par notre répartition égalitaire des tâches familiales, mais aussi par les conditions de travail flexibles qu'offre Lenz & Staehelin.

— Cécile Berger Meyer, Associée

Texte Andrea Tarantini

## À propos de Lenz & Staehelin

Lenz & Staehelin est l'un des plus grands cabinets d'avocats de Suisse. Avec plus de 200 avocats et des bureaux dans trois grands centres économiques, le cabinet est capable de s'adapter à l'évolution constante de l'environnement juridique et réglementaire, tant en Suisse qu'au niveau international. C'est pourquoi de nombreuses entreprises de premier plan dans le monde, ainsi que des particuliers, confient leurs affaires juridiques aux experts de Lenz & Staehelin.

[www.lenzstaehelin.com](http://www.lenzstaehelin.com)

LENZ & STAEHELIN

# Évolution dans le droit de l'entretien: quelles conséquences?

Josef Alkatout, responsable du droit de la famille au sein de l'Étude Borel & Barbey, souligne les conséquences de l'évolution dans le droit de l'entretien occasionnée par les nouveaux arrêts rendus par le Tribunal fédéral.

**Josef Alkatout**  
Responsable  
droit de la famille



Jusqu'à récemment, le principe de la solidarité prévoyait qu'en cas de divorce, le/la conjoint.e économiquement faible pouvait obtenir une contribution d'entretien post-divorce – sous certaines conditions. Ces conditions ont été considérablement renforcées dans les derniers arrêts du Tribunal fédéral, les hauts juges soulignant que les ex-conjoint.e.s doivent en principe rapidement devenir autonome financièrement. Cette argumentation a certes pour vocation de moderniser le droit de la famille, mais la réalité sociale est souvent une autre.

Dans l'interview qui suit, Josef Alkatout, responsable du droit de la famille au sein de l'Étude Borel & Barbey, discute de cette évolution dans le droit de l'entretien. Il nous explique quels sont les changements majeurs occasionnés par les nouveaux arrêts rendus par le Tribunal fédéral et souligne leur impact sur le statut patrimonial et financier des époux, notamment des femmes.

**Me Alkatout, dans le cadre des contributions d'entretien post-divorce, quels sont les principaux changements occasionnés par les cinq nouveaux arrêts du Tribunal fédéral?**

Par le passé, la partie économiquement faible (généralement les épouses) pouvait s'appuyer sur certaines présomptions juridiques: une femme au foyer qui avait 45 ans au moment de la séparation était

présumée ne pas pouvoir réintégrer le marché du travail. Un mariage qui avait duré au moins dix ans était présumé avoir causé un impact sur la vie des époux au-delà du divorce. Le Tribunal fédéral a abandonné ces présomptions. Les juges ont aussi souligné qu'en condamnant un époux au paiement d'une contribution post-divorce en faveur de l'autre, on risque de faire abstraction du fait que les parties ne forment plus une communauté économique aux yeux de la loi; l'attribution d'une contribution doit donc être l'exception, pas la règle.

**Quels sont désormais les critères donnant droit à une contribution d'entretien?**

Mise à part la présence d'enfants mineurs, il n'y a plus de critères proprement dits. Les juges sont appelés à tenir compte de «l'ensemble des circonstances». Une personne qui a 60 ans au moment de la séparation devra probablement travailler à plein temps si elle exerçait une activité à temps partiel auparavant. En revanche, sans formation et sans connaissances linguistiques suffisantes, une mère de trois enfants en bas âge se verra sans

doute attribuée une contribution d'entretien durant un certain temps, et ce peu importe son âge.

**Ces arrêts posent également une méthode de calcul uniforme pour les contributions. Quelles sont les conséquences de cette décision?**

La méthode de calcul que le Tribunal fédéral préconise est très complexe et difficile à mettre en pratique. Dans les procédures en cours, j'observe que personne ne sait vraiment comment suivre la nouvelle méthode à la lettre. Les juges ont toutefois la possibilité de s'en écarter si la situation financière des parties est particulièrement mauvaise ou au contraire très confortable.

**Si des ex-conjoint.e.s se sont présentés devant le juge l'année passée, avant la mise en place de ces nouvelles règles, peuvent-ils/elles à présent demander une révision des contributions calculées sur l'ancien droit?**

En principe, cela n'est pas envisageable. Une modification des décisions entrées en force n'est possible qu'en cas de «changement important et durable» de la situation de fait des parties. La législation et la jurisprudence dans le domaine du droit de la famille changent sans cesse. La sécurité juridique serait compromise si on permettait aux parties de requérir l'adaptation des décisions les concernant à la suite de chaque modification.

**Les concubins sont-ils aussi concernés par ces nouveaux arrêts?**

Non. En droit suisse, seuls les époux mariés peuvent se voir attribuer une contribution d'entretien en leur faveur aux conditions qui ont été discutées dans les arrêts précités. Les concubins peuvent uniquement faire valoir une contribution dite «de prise en charge» en faveur d'un enfant commun.

**Chaque situation est différente, ce qui ne permet pas de porter un jugement global sur les conséquences de ce changement de jurisprudence. Néanmoins, pensez-vous qu'il réussit à améliorer la politique d'égalité en Suisse?**

Je trouverais plus juste si hommes et femmes devaient suivre une petite formation en droit du divorce avant de pouvoir conclure le mariage. Certaines femmes ne se rendent pas compte que la réduction de leur taux d'activité pendant le mariage peut avoir des conséquences financières encore bien au-delà du divorce. La cour civile du Tribunal fédéral a rendu les arrêts qui nous occupent ici dans une composition entièrement masculine. Ceci ne me semble ni favorable à l'égalité ni à l'acceptation de ces décisions par les femmes.

**Dans ce cadre, que recommanderiez-vous aux femmes?**

Pour les femmes en instance de divorce, il s'agit de porter à l'attention du tribunal leur version de l'histoire du couple: comment la vie commune a-t-elle concrètement impacté les perspectives de carrière de l'épouse à long-terme? Aux jeunes femmes nouvellement mariées, je recommanderais de ne pas abandonner leur indépendance financière et de partager, avec leur époux, le temps consacré aux enfants et le temps nécessaire pour poursuivre une activité lucrative et gratifiante.

[www.borel-barbey.com](http://www.borel-barbey.com)

Interview Andrea Tarantini

**BOREL & BARBEY**  
AVOCATS 1907

“ La méthode de calcul que le Tribunal fédéral préconise est très complexe.

ANNONCE

OFFRE DE RENTRÉE

Jusqu'au 09/10  
Conditions spéciales & Prime de reprise de CHF 2'000.-\*

\*offre valable jusqu'au 09/10/2021. Photo non contractuelle. Voir condition en agence.

# Inspirer des générations de femmes à être toujours plus audacieuses, une mission

©Veuve Clicquot

Au premier trimestre 2022, Veuve Clicquot attribuera le Bold Woman Award 2022 et le Bold Future Award 2022 à deux femmes exceptionnelles. De plus, afin d'honorer un homme qui a démontré son engagement à long terme grâce à ses actions concrètes en faveur d'une meilleure représentation et considération des femmes dans la société, un nouveau prix sera décerné: le Bold Champion Award 2022.



Babette Keller Liechti (KT Home SA & Keller Trading), Bea Petri (Schminkbar), Martina Hingis (Ex-championne de tennis), Isabel Florido (Actrice et animatrice), Stefan Regez (Ringier Axel Springer Schweiz SA), Madeleine von Holzen (Le Temps), Barbara Lax (Little Green House), Olga Dubey (AgroSustain) et David Degen (Star du football et entrepreneur).

Le Bold Woman Award a été créé en hommage à Madame Clicquot, une femme qui a su aller au-delà du statu quo et redéfinir le succès il y a deux siècles. En effet, à la suite du décès de son mari, Madame Clicquot a su prendre les rênes de la Maison alors que les femmes ne pouvaient pas travailler ou détenir un compte en banque. Depuis 1972, soit l'année de son 200ème anniversaire, la Maison a récompensé 350 femmes entrepreneurs et audacieuses provenant de 27 pays.

«Avec notre programme Bold by Veuve Clicquot, nous souhaitons continuer d'accompagner et d'inspirer des générations de femmes à être toujours plus audacieuses. Nous sommes convaincus que les femmes entrepreneurs sont une des clés d'une relance économique positive. Cette édition de notre baromètre international est riche en enseignements - nous devons continuer d'agir pour faire émerger toujours plus de rôles modèles et favoriser les rencontres entre de nouveaux talents. Donner de la visibilité, susciter le débat et rassembler celles qui font bouger les choses est le meilleur moyen de répondre à notre engagement,» était le message vidéo partagé de Jean-Marc Gallot,

président de Veuve Clicquot, pendant l'événement de lancement du prix ce 21 septembre dernier.

À l'occasion de sa 17ème édition, deux jurys d'exception ont été présentés lors d'un événement organisé au restaurant Sonnenberg à Zurich. Cette année, le jury du Bold Woman Award se compose de l'ex-championne de tennis Martina Hingis, Stefan Regez, responsable des magazines grand public et membre de la direction de Ringier Axel Springer Schweiz SA depuis 2019, l'entrepreneuse Karina Berger, la star du football et entrepreneur David Degen, Madeleine von Holzen du quotidien Le Temps, Chantal Gaemperle, Executive Vice-President Ressources Humaines et Synergies du groupe LVMH ainsi que l'animatrice de télévision et entrepreneuse Patrizia Laeri. Puis, le Bold Future Award compte parmi ses membres du jury les lauréates du Bold Woman Award Babette Keller Liechti de KT Home SA & Keller Trading, Bea Petri de Schminkbar, Barbara Lax de Little Green House et Olga Dubey de AgroSustain et première lauréate du Bold Future Award 2019.

Au cours de cet événement, celles-ci ont pu partager des conseils et des messages inspirants pour

les femmes souhaitant se lancer dans l'entrepreneuriat. C'était notamment le cas d'Olga Dubey, Martina Hingis et Babette Keller Liechti.

«Il peut arriver d'échouer, mais il faut toujours persévérer. Il est important de signaler que les femmes sont tout à fait capables de lever des fonds importants pour leurs entreprises. Nous pouvons le faire grâce notamment à de bonnes présentations et à une bonne préparation. Je n'ai pas remarqué de différence quand j'ai demandé cela en tant que femme. Mon conseil: il est important de reconnaître ce qu'on fait de faux et d'apprendre de ses erreurs.» - Olga Dubey

«C'est important d'avoir des idoles. Pour moi, c'était très important dans ma carrière, et ça l'est tout autant pour les femmes d'aujourd'hui. Il est capital d'être bien préparée, cela permet de se surpasser et de saisir les opportunités. À mon avis, cela représente 70 à 80% du succès, même dans des situations critiques. Et la volonté compte aussi pour surmonter les obstacles. Vous avez toujours besoin d'un équilibre, vous devez rester concentrée. En tant que joueuse et en tant qu'entrepreneuse. Mon conseil: Il faut de la passion et de la joie!» - Martina Hingis

«Dans chaque crise, il y a aussi des opportunités. C'est à ce moment-là qu'il faut les saisir et lancer de nouveaux projets. Peu importe que vous soyez entourées de femmes ou d'hommes, il est important d'avoir un bon équilibre et tous doivent donner le maximum. Les gens doivent accepter le changement et essayer d'en faire quelque chose de bien. Agissez, tentez et ne vous comparez jamais aux autres. Croyez en vous.» - Babette Keller Liechti

Finalment, cet événement était également l'occasion de présenter le «Baromètre Veuve Clicquot» et de tenir la première Bold Conversations suisse animée par Isabel Florido afin de mieux comprendre et soutenir les entrepreneuses d'aujourd'hui en Suisse. Ce baromètre consiste en une étude qui apporte une vision claire et identifie les préjugés, les barrières psychologiques et structurelles liées à l'entrepreneuriat féminin afin de les surmonter et lancer un débat public.

Les résultats de l'étude présentés ce 21 septembre ont démontré que de nombreux défis restent à relever pour les femmes entrepreneuses et les femmes désireuses d'entreprendre au sein de la Confédération. Les résultats abordés par les membres du jury ont démontré plusieurs points tels que le fait que la gratification sociale de l'entrepreneuriat est considérée comme étant plus importante que l'aspect financier ou qu'en Suisse, les femmes entrepreneuses sont toujours confrontées à des barrières structurelles et à des obstacles psychologiques importants.

La Maison Veuve Clicquot couronnera les lauréats lors d'une cérémonie prestigieuse au premier trimestre 2022, au restaurant Aura de Zurich.

## Résultats du baromètre

1. La gratification sociale de l'entrepreneuriat est considérée comme étant plus importante que l'aspect financier.
2. En Suisse, les femmes entrepreneuses sont toujours confrontées à des barrières structurelles et à des obstacles psychologiques importants.
3. Les réseaux, le mentorat et les modèles sont des conditions essentielles pour les motiver à franchir le pas de l'entrepreneuriat.
4. La Covid-19 a changé la perception de l'entrepreneuriat.

**Bold**  
Conversations  
by Veuve Clicquot



David Degen (Star du football et entrepreneur), Martina Hingis (Ex-championne de tennis), Bea Petri (Schminkbar), Karina Berger (Entrepreneuse) et Stefan Regez (Ringier Axel Springer Schweiz SA).

©David Biedert

Sandra Pérez Chitra



## «La vie est trop courte pour être critique envers soi-même et les autres»

Qu'est-ce que le Body Positivity? Que signifie se sentir bien sa peau? Comment regagner confiance en soi? Nous avons posé ces questions à Sandra Pérez Chitra, fondatrice de Poll&Mera qui, tous les jours, avec ses conseils en image et ses astuces, aide les femmes à s'aimer davantage.

### Sandra Pérez Chitra, comment êtes-vous devenue entrepreneuse?

J'ai quitté la multinationale pour laquelle je travaillais depuis plus de douze ans, car je n'y trouvais plus mon compte, même si mon métier me passionnait. Après avoir eu mon premier enfant, ma supérieure m'a en effet fait comprendre que les promotions et ma carrière touchaient à leur fin. «On ne peut pas tout avoir», me dit-elle. À ce moment, je travaillais à 90% et j'estimais pouvoir gérer sans problème tous mes projets. Néanmoins, aujourd'hui, je la remercie, car c'est grâce à elle que j'ai eu le cran de démissionner pendant mon deuxième congé maternité pour «tout avoir»: ma famille, ma carrière et ma liberté.

Je suis ravie d'avoir pris cette décision et d'être sortie du système qui ne correspondait plus à mes valeurs. Depuis, j'ai créé deux entreprises, Poll&Mera, conseil en image et Dopamind Sàrl - Business Design. Je suis bien plus épanouie, je peux gérer ma vie de manière plus équilibrée qu'avant et je suis libre de lancer des projets plus audacieux.

### En tant que fondatrice et directrice de Poll&Mera, vous fournissez des services de conseil en image. Pourquoi avez-vous choisi de vous lancer dans ce secteur?

Dans ma vie d'avant, j'avais un salaire confortable et un plan de carrière tout tracé. Quand j'ai démissionné, je n'avais aucune idée de la direction qu'allait prendre ma vie professionnelle. Je savais uniquement que je voulais créer mon entreprise dans un domaine

qui me ferait vibrer. Après un bilan de compétences, des mois de recherches, de remises en question et d'introspection, je suis arrivée à la conclusion que j'avais surtout envie d'aider d'autres femmes à s'aimer davantage et à avoir le cran de prendre la place qu'elles méritent et qu'elles souhaitent, tant au niveau physique qu'intellectuel. Je pense qu'une femme qui se sent bien dans son corps et dans sa tête peut accéder à tout son potentiel et dépasser les limites qui lui ont été imposées. Souvent ces limites sont des traumatismes du passé qui nous bloquent pour avancer. Moi aussi j'ai dû panser mes blessures d'adolescente avant de pouvoir aider d'autres femmes.

### Se sentir bien dans sa peau: que cela signifie-t-il selon vous?

Je pense que cela signifie être en accord avec ses valeurs et ses rêves. Il s'agit d'accepter l'imperfection et son histoire, et comprendre aussi qu'il y a des jours où il est plus facile que d'autres de s'aimer. Il faut aimer son corps tel qu'il est et arrêter de se comparer aux autres, car chaque corps raconte une histoire de vie différente.

### Aujourd'hui, quels sont les principaux défis que l'on peut rencontrer et qui peuvent avoir un impact sur la confiance en soi?

Les rôles entre hommes et femmes ne sont plus ce qu'ils étaient - et c'est tant mieux. Il est parfois difficile de trouver sa place, surtout en tant que femme, dans une société qui n'accompagne pas de manière assez rapide les changements de besoins. Nombreuses sont

les femmes qui me confient qu'elles culpabilisent de travailler à 100% ou de ne pas travailler, d'avoir dû se battre pour garder leur emploi ou d'avoir été licenciées à leur retour de congé maternité. À cela vient s'ajouter la culture du jeunisme, le corps qui change après les grossesses et les réseaux sociaux qui nous bombardent de photos retouchées. Tous ces facteurs mettent à rude épreuve la confiance des femmes et rendent très difficile la vie des femmes qui doivent être en accord avec leurs choix sans douter ni se sentir jugées.

### Rapport à soi et «normativité». Comment gérer ce duo?

Il ne devrait pas il y avoir de normes selon moi. Personnellement, je trouve toutes mes clientes «normales». Pourquoi une femme qui porte du 36 devrait être la norme? Certaines de mes clientes portent du 34 et sont très complexées, d'autres portent du 46 et vivent en parfaite harmonie avec leurs rondeurs. Chacune devrait pouvoir fixer ses propres normes.

### Qu'est-ce que le Body Positive?

Le Body Positive est un mouvement social en faveur de l'acceptation et l'appréciation de tous les types de corps. Que l'on soit petite, mince, ronde, grande, sportive, que l'on ait eu recours à la chirurgie esthétique ou que l'on ait un handicap, il est important de s'accepter et de s'aimer. Tous les jours, je donne les clés à mes clientes afin qu'elles apprennent à aimer leur corps. Notre corps nous appartient et nous devons donc fixer nos propres normes: #mybodymyrules. C'est

pourquoi, j'accompagne aussi mes clientes pour qu'elles puissent atteindre leurs propres normes et révéler leur plein potentiel qui, le plus souvent, est à l'intérieur et non à l'extérieur.

### Réapprendre à s'aimer et à se sentir bien dans son corps. Comment cela est-il possible?

Nous avons tous tendance à nous focaliser sur les parties de notre corps que nous aimons le moins. Néanmoins, il est important de mettre l'accent sur nos atouts. La beauté est subjective et il faut élargir le spectre de ce qui est beau ou non. Notre corps ne se limite pas à une taille fine ou à de beaux yeux. À mon sens, l'attitude, le charisme et le sourire sont tout aussi essentiels.

### Quels conseils donneriez-vous aux femmes qui sont trop souvent critiques envers elles-mêmes?

Je leur dirais simplement que la vie est trop courte pour être critique envers soi-même et les autres. Il faut se donner les moyens d'être la meilleure version de soi-même.

### Selon vous, qu'est-ce qu'une femme moderne en 2021?

La femme moderne est celle qui prend du plaisir à vivre la vie de ses rêves, se sent libre d'assumer ses choix et devient un modèle pour les générations à venir.

Interview Andrea Tarantini

## BRANDREPORT • NEUCHÂTEL VINS ET TERROIR

# À la découverte des vins neuchâtelois en un clic

Les dégustations dans les caves peuvent avoir lieu par tous les temps! Grâce à vignobles-trois-lacs.ch, réserver sa dégustation n'a jamais été aussi simple.

Le vignoble neuchâtelois revêt son plumage automnal, le soleil est plus bas, la lumière est orange et les balades dans les vignes sont fraîches. C'est la saison des vendanges! Les vignerons s'activent dans leurs vignes pendant environ un mois pour récolter leur raisin à parfaite maturité. On en prend plein les yeux avec ces paysages, le lac en arrière-plan, les vignes orangées à l'avant et les montagnes un peu plus loin. Il y a de quoi faire rêver avec un verre de vin du vigneron du coin. Les papilles sont toutes éveillées grâce aux saveurs qu'offrent les différents vins. Avant même de l'avoir en bouche, on peut sentir les spécialités, des notes parfois fruitées, boisées ou encore fumées.

### Les spécialités neuchâteloises ont chacune leurs caractéristiques

- Le Non-Filtré est un chasselas qui, comme son nom l'indique, est non-filtré et sort au début de l'année. Sa sortie officielle est prévue le 19 janvier 2022. C'est le premier vin de l'année. Petit conseil de dégustation: Retourner la bouteille avant de l'ouvrir!
- L'Œil de Perdrix est un vin rosé créé à partir de Pinot Noir. On laisse la peau que peu de temps

dans le vin afin de lui laisser prendre seulement une légère couleur rosée. C'est un vin qui prend ses origines dans le canton mais qui est aussi produit dans d'autres régions. Ce vin sort durant le printemps.

- Le Pinot Noir est un vin plein et généreux, apte à vieillir plusieurs années. Il accompagnera parfaitement les spécialités du terroir de Neuchâtel, telles que le saucisson neuchâtelois IGP ou la tomme fermière, mais aussi les viandes blanches ou rouges, accommodées de manière traditionnelle ou plus moderne.



### Un petit coup de digital

Neuchâtel Vins et Terroir a lancé une plateforme permettant aux intéressé.e.s de réserver leur(s) visite(s) de cave, directement en ligne! Pour cela, il suffit de se rendre sur le site [vignobles-trois-lacs.ch](http://vignobles-trois-lacs.ch), de choisir son/ses encaveur(s) et la/les date(s) souhaitée(s) pour effectuer la dégustation.

Venez vivre votre expérience dégustative à Neuchâtel! Rencontrez des vignerons et découvrez leurs dernières créations en vous inscrivant, en un clic, sur la plateforme mise à disposition. N'attendez plus! Rendez-vous sur [vignobles-trois-lacs.ch](http://vignobles-trois-lacs.ch) pour passer un bon moment entre ami.e.s ou en famille à la découverte des crus neuchâtelois!

  
**NEUCHÂTEL**  
VINS • TERROIR



Réservez vos dégustations en un clic!  
[vignobles-trois-lacs.ch](http://vignobles-trois-lacs.ch)

# Un nouveau traitement intensif pour un regard pétillant de jeunesse

Clarins a récemment annoncé sa nouveauté: le Double Serum Eye. Grâce à l'extrait de cerfeuil des bois bio, aux actifs issus du Double Serum et d'autres ingrédients naturels uniques, ce traitement anti-âge intensif agit sur la zone du regard, la rendant plus jeune, lisse et pétillante. Il contribue ainsi au bien-être des femmes qui sont véritablement au cœur de Clarins et de ses produits.



« J'ai créé Clarins par amour et par respect pour la beauté des femmes », disait Jacques Courtin Clarins, qui fût toujours inspiré par les femmes. C'est pourquoi, depuis 1954, la marque Clarins se soucie véritablement du bonheur des femmes, leur rappelant, à l'aide de ses produits de soin et de beauté, qu'il est important de prendre soin de soi et de s'offrir des moments de détente bien mérités.

## Le regard, une zone importante mais fragile

Depuis des siècles, les êtres humains acclament le pouvoir évocateur du regard dans leurs écrits et leurs tableaux. Le regard a donc toujours été le sujet d'attentions particulières en raison de son envoûtante beauté, mais aussi de l'importante fragilité qu'il cache. Quatre fois plus fine que le reste de la peau du visage, la peau du contour de l'œil présente en effet des caractéristiques qui la rendent particulièrement délicate. La faible présence de fibres de soutien, les 10000 clignotements journaliers des paupières actionnés par 22 muscles et la forte exposition aux UV et à la lumière bleue ont un effet important sur le bien-être de la zone du regard. De même, la quasi-absence de film hydrolipidique dans cette partie du visage favorise la rapide déshydratation de la peau du contour de l'œil. Tous ces facteurs, combinés à des nuits trop courtes, à des journées trop longues devant un ordinateur, au stress et aux agressions externes telles que la pollution ou le soleil, fragilisent la zone du regard qui s'avère alors la première à subir l'apparition des marques de fatigue comme le relâchement des paupières, les rides, les poches et les cernes.

Puisque le regard mérite une attention particulière et qu'il s'agit de la préoccupation beauté majeure de toutes les femmes, les chercheurs de Clarins travaillent sans relâche pour assurer sa beauté et sa jeunesse. Ainsi, toujours soucieux des femmes, de leur bien-être et de leur bonheur et sans cesse à la recherche de nouveaux produits qui puissent agir de manière efficace contre les rides, les cernes et les poches, Clarins a créé un nouveau soin intensif pour les yeux: le Double Serum Eye.

## Le Double Serum Eye: pour un regard pétillant de jeunesse et de vie

Bénéficiant de la double puissance du Double Serum, le traitement anti-âge intensif le plus complet de Clarins, le Double Serum Eye a tout pour plaire aux femmes. Avec sa double formule unique, à 96% d'origine naturelle et enrichie de treize extraits de plantes, le nouveau traitement anti-âge intensif pour les yeux agit en effet sur la zone du regard de manière intense et complète et cible les signes du vieillissement. Il a non seulement le mérite de lisser immédiatement les rides, de réduire les poches ainsi que les cernes, mais aussi celui de fortifier et protéger la peau du contour de yeux – notamment contre la lumière bleue – et d'illuminer le regard. Sa double texture, alliant l'effet tenseur d'un gel et le confort d'une crème, est d'ailleurs en parfaite bio affinité avec le contour de l'œil. Cela ainsi que le format 20ml ultra pratique et le bouton à système rotatif qui empêche un gaspillage du produit en fournissant la juste dose de sérum, expliquent pour quelles raisons de nombreuses femmes de tous les âges et de toutes les origines\* l'utilisent et l'apprécient. Des femmes qui ont les yeux ou le contour des yeux sensibles, à celles qui portent des lentilles, en passant par celles qui sont toujours pressées et qui doivent se maquiller tout de suite après l'application du produit. Le Double Serum Eye est fait pour toutes les femmes.

## L'important rôle des intégrines alpha-v sur la zone du regard

Les cellules de la peau s'expriment et captent les messages émis par d'autres cellules ou par l'environnement qui les entoure. Tout dysfonctionnement dans l'un des rouages de la communication cellulaire perturbe le fin équilibre de la peau, et notamment celui de la zone du regard. Cela favorise alors le vieillissement cellulaire qui se manifeste par un ralentissement du renouvellement cellulaire, la déshydratation, la perte de fermeté et le manque d'éclat de la peau.

Dans la zone du contour des yeux, les intégrines alpha-v – naturellement présentes dans la peau – sont les protéines qui assurent la bonne cohésion des cellules entre elles. Néanmoins, avec l'âge, la quantité d'intégrines alpha-v au niveau du contour de l'œil diminue drastiquement de 70%, entraînant un important ralentissement des cinq fonctions vitales de la peau: la régénération, l'oxygénation, la nutrition, l'hydratation et la protection. Les fonctions vitales de la peau étant les éléments clés de la jeunesse du regard, leur affectation mène inévitablement à une accentuation des signes de l'âge.

## L'extrait de cerfeuil des bois bio, l'ingrédient clé pour la jeunesse du regard

Respectant les femmes, leur beauté, mais aussi la nature, les chercheurs de Clarins ne choisissent que les meilleurs ingrédients naturels et bio pour l'élaboration de leurs produits. Après plusieurs années de

recherche dans ses laboratoires, Clarins a découvert qu'un ingrédient naturel peut stimuler la production d'intégrines alpha-v et avoir un effet visible sur les signes de l'âge qui apparaissent au niveau du contour des yeux: l'extrait de cerfeuil des bois bio.

Originaire d'Auvergne, certifié biologique et récolté de manière responsable, depuis des siècles, le cerfeuil est une plante de référence dans la médecine traditionnelle, riche en molécules actives et reconnue pour ses propriétés médicinales. Choisi pour ces raisons, mais aussi pour sa capacité à booster la production d'intégrines alpha-v, le cerfeuil garantit le bien-être de la peau et le rétablissement de sa force, de sa vitalité et de sa fermeté.

## Des ingrédients uniques pour des femmes exceptionnelles

En plus de l'extrait de cerfeuil des bois bio et des puissants actifs issus du Double Serum, comme le curcuma par exemple, le Double Serum Eye contient quatre extraits naturels et biologiques: le Kalanchopé officinal, le kiwi, les sucres d'avoine et le marrube blanc. Respectivement, ces ingrédients favorisent l'hydratation et la nutrition, lissent la peau du contour de l'œil et aident à lutter contre les méfaits de la pollution. Ils sont donc tous essentiels pour la jeunesse du regard.

## L'application par pressions: pour un regard plus rayonnant

Il existe une méthode d'application par pressions bien précise qui stimule la circulation

lymphatique et draine les poches des yeux, garantissant un effet plus lisse au contour des yeux et un regard plus pétillant de jeunesse.

- Mélanger les deux phases du produit à l'aide de la pulpe des doigts.
- Appliquer ensuite le produit par pressions sur les paupières inférieures et supérieures, du coin interne des yeux jusqu'au temple.
- Exercer encore quelques pressions sur la zone entre les sourcils.
- Fermer et ouvrir les yeux.
- Admirer l'effet immédiat du Double Serum Eye: le regard semble de suite plus reposé, ouvert et pétillant de jeunesse.

Texte Andrea Tarantini

## Les soins Clarins: un savoir-faire qui se ressent, des résultats qui se voient

Charme zen, sensation de douceur extrême, luxe intimiste... C'est dans une ambiance de pure sérénité que les Boutiques & Skin Spas Clarins vous donnent rendez-vous. Découvrez les soins Clarins qui subliment votre peau et permettent de vous reconnecter à vous-même. Leur secret? L'alliance de leurs produits, aux formules enrichies en actifs végétaux et extrêmement efficaces et au toucher Clarins riche de 65 ans d'expérience en Institut. Chaque Soin est personnalisé par l'esthéticienne et parfaitement adapté à vos envies et vos besoins. Les résultats sont visibles, l'expérience sensorielle est inégalée.

N'hésitez plus et offrez-vous une pause beauté adaptée à votre temps et vos envies!

## Nouveau soin: Focus Regard

Vous souhaitez allier les bienfaits du Double Serum Eye à l'efficacité d'un soin spécial pour les yeux? Découvrez sans plus tarder le nouveau soin Focus Regard, adapté tant aux femmes qu'aux hommes et disponible dans les Boutiques & Skin Spa Clarins. Développé spécialement à l'occasion du lancement du Double Serum Eye de Clarins, en 30 minutes seulement, ce soin défatigue, lisse, illumine et repulpe la zone délicate du regard.



CLARINS

# THE HOUSE OF SUNTORY

Japanese Craftsmanship



Maintenant chez Coop



**SWISS ALP HEALTH**

complete formulations

## Peau, cheveux & bien-être

### ExtraCell Woman

Formulation exceptionnelle pour soutenir la peau, les cheveux, les ongles, le tissu conjonctif, la santé et le système immunitaire. Contient plus de **30 ingrédients exclusifs!**

Drink arôme fruits rouges.



### ExtraCell BeautyCollagen

Formulation de très haute qualité pour soutenir la peau, les cheveux, les ongles et le tissu conjonctif grâce à une sélection d'ingrédients exclusifs.

Drink arôme fruits rouges-vanille et nouvel arôme chocolat.



 Made in Switzerland  
[www.swiss-alp-health.ch](http://www.swiss-alp-health.ch)



Ces compléments alimentaires sont disponibles chez **Amavita, Sun Store** et auprès de nombreuses pharmacies indépendantes.  
← Plus d'infos [www.swiss-alp-health.ch](http://www.swiss-alp-health.ch) ou 021 711 33 11

## Cadeau!

1 ExtraCell Protect val. 44 CHF

Suite à l'achat de 2 produits Swiss Alp Health (en un seul achat) dans votre pharmacie ou droguerie, vous recevrez **gratuitement** 1 ExtraCellProtect. Envoyez par courrier postal ce bon avec la quittance en indiquant votre nom et adresse à: **Swiss Alp Health, route d'Arnier 4, 1092 Belmont-sur-Lausanne** ou envoyez-nous la quittance par email: [info@swiss-alp-health.ch](mailto:info@swiss-alp-health.ch)

Valable jusqu'au 31.12.2021

  
**ExtraCellProtect**

Capsules pour soutenir le système immunitaire et protéger les cellules du stress oxydatif avec boswellia, curcuma, cynorrhodon, gingembre, zinc et vitamine C.

# Les 120 ans chocolatés!

À l'occasion de ce jubilé, Villars, le Maître Chocolatier fribourgeois s'associe avec le street artist Serge Nidegger «Lowrider» qui signe une fresque colossale mettant en lumière les valeurs de la marque sur les parois de la chocolaterie. L'artiste a réalisé la fresque colorée «On l'adore» retraçant l'histoire de la marque au travers de ses valeurs illustrées dans un style vintage bien connu du spécialiste des peintures murales.



La fresque réalisée par l'artiste «reprévisuellement ce qui rend unique Villars depuis 120 ans: l'attention portée à la sélection des matières premières, ses produits emblématiques, l'attachement aux traditions et l'ancrage en local», déclare Isabelle Larfeuille, Directrice Générale Adjointe de Villars.

Cette création habille également une gamme capsule en édition limitée. Quatre produits exclusifs sont proposés à l'image de la fresque anniversaire: une boîte de chocolats fins, un assortiment de papillotes de pralinés dans sa boîte métal, un sachet de mini chocolats lait et noir ainsi que les fameuses têtes au choco qui sont à retrouver dans la plupart des magasins alimentaires de Suisse, à la boutique Villars, ou sur la boutique en ligne [shop.villars.com](http://shop.villars.com).

**Des collaborations créatives historiques**  
Depuis sa création, Villars a toujours été inspirée par le monde artistique. La première association est signée Martin Peikert. Graphiste et affichiste zougais, il dessinera la fameuse vache Villars, qui devient le premier emblème officiel de la marque

en 1928. C'est ensuite Émile Cardinaux, artiste peintre bernois, qui réalise des affiches qui ont fait rêver toute une génération. Plus récemment, Jaques Vallotton, dessinateur et caricaturiste romand, a amené une touche de fraîcheur et de gaieté avec sa petite vache Mumu Cow, dessinée en 1999.

Pour Lowrider, «c'est une grande fierté et un plaisir de travailler pour la plus belle marque de la ville. On a tous grandi avec leur chocolat, on a tous notre préféré: moi c'est la tête au choco, avec les petits défauts dans la boîte en carton fraîchement sortie de la fabrique au magasin de l'ancienne usine. Mon atelier est le voisin direct de l'usine, on a l'odeur le matin en arrivant, «on l'adore».

**Des valeurs ancrées dans l'air du temps**  
Villars, marque emblématique du patrimoine suisse, préserve et valorise ce que la nature offre de meilleur en créant des chocolats uniques respectueux de l'environnement. Villars est un chocolatier engagé dans une démarche durable et responsable. Depuis 120 ans, la marque ne cesse d'innover pour fabriquer

le meilleur chocolat suisse. Sa mission: mobiliser l'ensemble des collaborateurs.trices vers une production de chocolat 100% suisse durable garantissant la pérennité de l'entreprise, les valeurs éthiques et de transparence de ses approvisionnements.

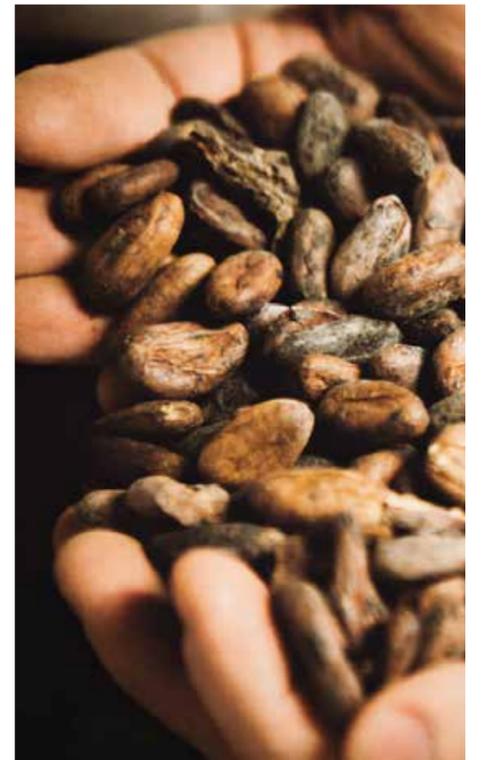
**Des approvisionnements de cacaos durables et traçables pour une filière plus responsable**  
Afin de proposer des chocolats de haute qualité, uniques et rares et garantir une traçabilité et une pérennité de la filière, 30% des achats de cacao sont issus de filières durables et certifiées Rainforest Alliance. Pour 2025, Villars vise 100% de ses achats de cacao tracés et issus de partenariats durables. Symbole international de durabilité, ce label signifie que les fèves de cacao ont été produites selon des méthodes qui soutiennent les trois piliers du développement durable: le social, l'environnemental et l'économique. Villars est également l'un des membres fondateurs de la plateforme Chocosuisse, fédération des fabricants suisses de chocolat, qui œuvre pour promouvoir un secteur chocolatier durable sur les plans économique, social et écologique.

**Du lait et du sucre suisses pour s'approvisionner au plus proche de la chocolaterie**  
Située à proximité d'un bassin laitier exceptionnel dans les Alpes Suisses, Villars, chocolaterie engagée, met en place des partenariats pour collecter du lait de producteurs locaux. Villars utilise exclusivement le lait de petites exploitations familiales de 20 à 25 bêtes issues des meilleures races laitières et qui se nourrissent d'herbe fraîche et de foin. Pour aller encore plus loin et garantir une production laitière durable, Villars propose une gamme de trois tablettes de chocolat aux laits tracés des terroirs suisses (Fribourg, Berne et Pays de Vaud) qui portent fièrement le label Swiss Milk Green.

Le sucre 100% suisse provient de la sucrerie d'Aarberg située à 40 km de la chocolaterie, ce qui permet d'inscrire Villars dans les circuits courts. Ce sucre est issu de betteraves récoltées dans toute la Suisse et produites selon une culture respectueuse de l'environnement. La sucrerie valorise et recycle l'ensemble des co-produits de la filière sucre.

**Des produits sains, responsables, Clean Label et éco-conçus pour s'adapter aux attentes des consommateurs**

Villars s'est engagée dans une démarche Clean Label en réduisant au maximum ses listes d'ingrédients et en utilisant exclusivement des ingrédients naturels, sans conservateurs, sans ingrédients controversés, sans huile de palme et sans lécithine de soja. Villars met aussi en place l'étiquetage nutritionnel à la portion afin d'informer le consommateur au sujet des valeurs nutritionnelles d'une quantité raisonnée. En 2021, plus de la moitié des emballages de chocolat Villars en sont porteurs. Villars est ainsi engagée dans une démarche d'éco-conception en intégrant l'environnement dès la conception du produit et en diminuant son impact sur les ressources naturelles. Villars limite au maximum l'utilisation



de plastique et le poids des matériaux utilisés pour ses emballages. L'ensemble des co-produits issus de la production du chocolat Villars sont revalorisés.

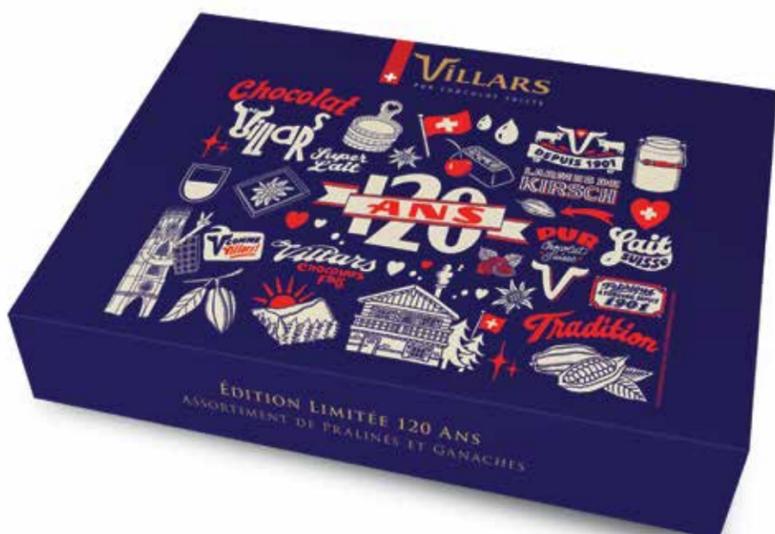
Pour accélérer sa démarche d'entreprise responsable et sociale, Villars a opté pour le programme Swiss Triple Impact, une initiative de B-Lab suisse qui accompagne les entreprises souhaitant devenir plus résilientes et agiles.

**Un savoir transmis de génération en génération pour encore longtemps**

Villars, c'est 350 recettes, 150 collaborateurs.trices passionnés.es, 120 ans d'expertise, dans près de 60 pays régalez. Depuis 1901, ce sont les histoires de traditions, de rencontres, de métiers et de goût, qui ont créé Villars au cours des générations.

« Chez Villars, nous sommes fiers de nos 120 ans, qui attestent que la chocolaterie Villars, grâce à ses collaborateurs.trices, a su s'adapter à l'environnement, aux attentes des consommateurs.trices et aux évolutions de la société.

— Stephan Buchser, Directeur Général de Villars



Retrouvez ce coffret de chocolats en boutique à Fribourg ou sur la boutique en ligne [shop.villars.com](http://shop.villars.com). Il contient notamment 4 recettes emblématiques développées à l'occasion des 120 ans de la marque.

# SWISSPEAK<sup>®</sup>

## RESORTS

UNIQUE EXPERIENCE, INSPIRED BY YOU, CREATED FOR YOU



**MODERNE  CONFORTABLE  AUTHENTIQUE  FUN  EXCLUSIF  DURABLE**

Redécouvrez la Suisse avec SWISSPEAK Resorts. En hiver ou en été, en solo ou en duo, en famille ou entre amis, venez vivre une expérience unique.

Choisissez parmi nos résidences de Brigels, Meiringen, Vercorin ou Zinal pour vos séjours ludiques, sportifs, contemplatifs ou cocooning.

Un confort inégalé, des infrastructures de qualité, un cadre authentique, des activités exclusives pour tous, des paysages à couper le souffle en hiver comme en été.

SWISSPEAK Resorts devient le complice de vos vacances et vous offre le meilleur de la montagne !