



# RÔLES ET INFLUENCE DES FEMMES DANS UNE COOPÉRATIVE DE LOGEMENT MIXTE LE CAS DE WOHNPROJEKT WIEN

Erna DITTELBACH	(Verein für nachhaltiges Leben), présidente sortante de l'association
Michaela MOSER	Présidente de l'association

La coopérative d'habitation Wohnprojekt Wien<sup>1</sup> a été fondée en 2009 par un groupe de personnes partageant les mêmes idées. Le groupe s'est ensuite associé à une entreprise de construction et a participé avec succès à un appel d'offres public pour des chantiers de construction dans le quartier Nordbahnhof. Fin 2010, les plans de construction et l'emplacement du projet de logement se sont concrétisés et le groupe s'est élargi; c'est aussi le moment où nous avons toutes les deux rejoint le projet dont nous allons décrire le fonctionnement dans une perspective de genre.

Wohnprojekt Wien est une coopérative de logement mixte. Actuellement, 41 femmes adultes, 23 hommes adultes et 35 enfants vivent dans la maison, dans laquelle nous avons emménagé il y a environ cinq ans, en décembre 2013. Nos processus d'organisation et de prise de décision suivent les principes de la sociocratie depuis plus de huit ans maintenant<sup>2</sup>.

À Wohnprojekt Wien, nous pratiquons la sociocratie depuis plus de 8 ans maintenant et nous sommes à la pointe du progrès. Selon notre expérience et notre opinion, ce mode de gouvernance a une influence significative et positive sur les relations de genre et sur le rôle des femmes et des hommes dans la maison et au-delà. Un aperçu des rôles et de l'influence des femmes dans notre projet pendant la phase de conception et après l'emménagement va être proposé ici. Les points de vue présentés sont les nôtres, ils sont basés sur nos expériences de vie personnelles au sein du projet, ainsi que sur un certain nombre de conversations que nous avons eues avec d'autres membres de ce projet (en préparation de la présente contribution, et au sujet des résultats de certaines études portant sur notre projet).

## LES DÉBUTS DU GROUPE FONDATEUR

Lorsque le groupe fondateur s'est élargi et que des personnes intéressées ont été invitées à connaître le projet pour la première fois, deux hommes ont semblé y prendre une position dominante. Leur comportement était souvent paternaliste : « Laissez-nous faire, nous nous en occuperons ».

Leur présence était forte et a évidemment beaucoup influencé les débuts du projet, à la fois à cause de leurs rôles et de leurs personnalités. Mais ils n'étaient pas les seuls. Par exemple, une architecte femme a eu une influence au moins égale à la leur sur la conception architecturale à l'origine. D'autre part, le processus de planification a été participatif dès le début.

En général et depuis le début, il y a donc eu un certain nombre de femmes dans le groupe fondateur, qui ont eu de l'influence à différents niveaux et par rapport à différents aspects, y compris en ce qui concerne les objectifs de durabilité et divers aspects de communication du projet par exemple. Mais il est particulièrement intéressant, et révélateur, que certains hommes de la maison considèrent comme un peu effrayant pour

certaines (autres) femmes qu'il y ait tant de « femmes fortes » dans un tel projet, et que ce serait, selon eux, peut-être même la raison pour laquelle moins d'hommes seuls ont proportionnellement demandé à intégrer le programme...

Le projet s'est également inspiré de projets de logements existants, comme par exemple un exemple de ROSAS de Sabine Pollak. Nous avons été particulièrement inspirés par les couloirs spacieux de ROSAS !

## L'INTÉGRATION DE NOUVEAUX MEMBRES AU PROJET

La participation a donc été d'une grande importance dès le début et l'un des processus les plus passionnants est celui qui mène à la décision de savoir qui va emménager dans l'immeuble. Qui sera « sélectionné » pour vivre dans cette maison ?

C'était et c'est encore et encore un processus particulier, et le fait de l'évoquer permet de donner un bon aperçu du fonctionnement de nos structures sociocratiques.

La sociocratie est un mode organisationnel qui met beaucoup l'accent sur la délégation et la division de certaines tâches, ainsi que sur la répartition du pouvoir de décision entre des

groupes qui assument certaines responsabilités avec une grande autonomie, de sorte que tout le monde ne co-décide pas directement de tout. Il s'agit plutôt d'apprendre à faire confiance à ce que l'on appelle la « sagesse du groupe » qui est responsable d'un certain domaine.

Nous avons travaillé ainsi depuis le début et cela nous a beaucoup aidés dans le processus de planification, au cours duquel des milliers de décisions plus ou moins importantes ont dû être prises. La sélection ou l'élection de nouveaux colocataires est donc également déléguée à un groupe plus restreint qui – dans le cas où nous avons un appartement libre – lance un processus spécial qui commence par l'information des personnes intéressées, suivie par leur invitation à envoyer une lettre de candidature, leur rencontre, pour aboutir sur l'élection des personnes selon le processus électoral sociocratique.

Il s'agit toujours d'un processus électoral ouvert où chaque membre du groupe propose ses favoris et favorites, en donnant un certain nombre d'arguments. Cela se fait généralement en cercle et il y a plusieurs « séries » de propositions et d'échanges d'arguments. Chacun·e est chaleureusement invité à changer d'avis après avoir entendu certains des arguments des autres, jusqu'à ce que quelque chose comme une « opinion commune » se développe.

Une fois qu'un tel avis, et bientôt future décision est en cours d'élaboration, il sera transformé en une proposition concrète qui sera fixée par « consentement ». La recherche du consentement est la méthode typique de prise de décision en sociocratie. Cela signifie qu'une décision n'est prise que si personne ne s'y oppose avec une objection grave. Ces objections doivent être argumentées avec soin et les arguments doivent être présentés en relation avec les buts et objectifs communs convenus (il ne suffit donc pas de dire « parce que je n'aime pas cela »).

## PROCESSUS DÉCISIONNELS VERSUS MÉCANISMES DE DOMINATION

Le processus de consensus qui est utilisé pour toutes sortes de décisions de principe vise à contribuer à l'équivalence, à l'efficacité et à la transparence. Nous présentons la proposition – qu'il s'agisse du choix de nouveaux colocataires ou de la manière de procéder au nettoyage de la maison – nous permettons de clarifier les questions pour éviter les malentendus – et ensuite nous faisons le tour des opinions de tous et toutes, à plusieurs reprises, ce qui permet à chacun·e de connaître la position du groupe. Ensuite, en général nous faisons une

proposition qui sera acceptée de tous et toutes – sachant qu'elle peut encore évoluer.

La décision consensuelle peut aussi s'appeler le principe de « pas d'objections », et cela signifie que nous ne cherchons pas forcément à trouver la « solution parfaite » pour tout le monde, mais plutôt une décision avec laquelle tout le monde peut vivre bien, ou qui est « assez bonne pour le moment et assez sûre pour être risquée ». Ce mode de fonctionnement a été d'une grande aide pour prendre de nombreuses décisions, des plus petites aux plus importantes.

Les processus qui mènent à la décision de savoir qui va vivre où dans la maison, ont permis la mise en œuvre d'une autre méthode, appelée « principe du consensus systémique », qui est également très proche de la sociocratie. Elle consiste à exprimer des « points de résistance » aux différentes propositions, à l'aide d'une échelle graduée. Ainsi, par exemple, un appartement qui se trouvait, à l'endroit que j'aimais le plus a obtenu zéro point de résistance, un autre appartement situé à un endroit que je n'aimais pas du tout a obtenu peut-être 8... – 10 étant le score de résistance ou d'objection le plus élevé possible qu'on puisse donner. C'est alors l'option avec le moins de points de résistance qui est choisie. Bien sûr cela n'empêche pas qu'il y ait encore des discussions, des gens qui ne sont pas totalement satisfaits, et d'autres « changeant d'appartement » les uns avec les autres par la suite. Mais le point clé – et c'est aussi le lien avec les questions de genre ici – est que ce type de processus de prise de décision ne donne pas l'avantage aux plus fort·e·s ou aux plus dominant·e·s, qu'il est égalitaire, et qu'il est favorable au genre et aux minorités.

Nos structures et notre mode de prise de décision nous aident donc à contrecarrer certains mécanismes de domination, ce qui s'est avéré particulièrement exact lorsqu'il s'est agi de planifier nos différentes salles communes, de la salle de méditation à la cuisine. Il faut aussi souligner ici que nous avons eu une bonne collaboration avec nos architectes, pour qui il n'a pas toujours été facile de faire avec nos interventions, et pour qui nos vues qui étaient souvent très différentes de leur conception initiale.

Mais la question de savoir qui ose élever la voix dans un grand groupe reste importante. Et c'est généralement plutôt les hommes que les femmes qui le font, même si c'est contrecarré par la façon dont nous discutons en cercles la plupart du temps. Mais lorsqu'il s'agit de soulever une objection majeure, il faut un certain courage et surtout de l'assu-

rance pour faire face à presque tout le monde. Or, l'assurance est une attitude à laquelle les hommes sont plus habitués que les femmes.

## LA RÉPARTITION DES TÂCHES AU SEIN DE LA MAISON

À propos des attitudes masculines et des préférences « traditionnelles », pendant la phase de planification, les questions financières et de construction ont été très importantes. Il s'agit dans les deux cas de domaines traditionnellement considérés comme masculins, et nous nous sommes demandées ce que cela implique pour le rôle des femmes dans le projet.

Car non seulement les femmes et les hommes ont tendance à assumer certaines tâches, mais ces tâches, ou domaines de travail ont également une valeur sociale différente, ce qui va de pair avec les questions de genre. Les domaines considérés comme plus « féminins », comme la cuisine, le nettoyage, mais aussi toutes les questions sociales et de solidarité et, dans une certaine mesure, les questions administratives sont – bien qu'elles soient super-essentiels – perçues comme moins importantes que les questions financières, juridiques et de construction, par exemple.

Et d'une certaine manière, c'est aussi ainsi que cela est vécu dans notre maison. Comme ailleurs, les domaines et les tâches de la vie de tous les jours y sont principalement assumés par les femmes. Cela tient bien sûr aussi au fait qu'il y a tout simplement plus de femmes à la maison. Cependant, lorsqu'il est question de négociations difficiles sur des aspects de construction et/ou financiers, (par exemple en ce qui concerne l'achat de la maison et le crédit dont nous avons besoin ou, plus récemment, en ce qui concerne les défauts de construction), ce sont clairement les hommes qui prennent les commandes et sont principalement impliqués dans ces questions.

C'est certainement quelque chose sur quoi nous devons réfléchir davantage. D'autant plus qu'une grande partie du travail de fond – y compris sur les questions financières – est effectuée par des femmes, de même que tout le travail administratif. Toutefois, nous avons toujours eu des femmes à des postes de direction.

## ADMINISTRATION ET NETTOYAGE

L'administration et le nettoyage sont deux domaines de travail clés dans chaque projet de logement, et ce sont aussi les domaines qui sont souvent confiés à des prestataires de services externes. Mais pas dans notre maison, où nous avons cherché et trouvé d'autres solutions pour résoudre ce problème.

En ce qui concerne l'administration de notre maison, Eva Maria a vraiment été un génie dans la mise en place de tout cela, et pendant longtemps a aussi été la force motrice. Mais il a fallu un certain temps pour convaincre tout le monde, et surtout Heinz, l'initiateur du projet, qu'un groupe de travail est nécessaire pour traiter des questions administratives, et que soutenir la personne qui s'en charge en rémunérant son travail peut également être requis. L'importance du nettoyage, et les différentes façons de l'organiser dans notre maison, ont été mises à l'ordre du jour par certaines femmes assez tôt dans le processus. Un sous-groupe sur le nettoyage a donc rapidement été constitué, et un bon modèle a été établi : nous avons engagé une personne pour nettoyer certaines pièces communes et entrepris de nettoyer nous-mêmes d'autres parties de la maison (par exemple, les corridors). Ce modèle est aussi le résultat d'un processus de prise de décision sociocratique tel nous l'avons déjà mentionné.

En plus de ce modèle général de nettoyage, il y a, deux fois par an, de grandes opérations de nettoyage et de réparation des communs que nous appelons « Mingas ». Ceci est basé sur l'expérience personnelle d'une femme dans la maison, qui a pratiqué un système similaire avec un groupe d'amis, et qui voulait transposer cette expérience chez nous. Jusqu'à présent, le groupe de nettoyage a été formé principalement par des femmes, mais il y a peu de temps, un groupe entièrement masculin a repris ces tâches et ils sont sur le point d'organiser leur premier « Minga » très bientôt....

## LE TRAVAIL INVISIBLE DES FEMMES

Si beaucoup de choses fonctionnent assez bien dans notre projet, il y existe néanmoins une tendance persistante à ce que le travail le plus « invisible » soit fait par les femmes, et à ce qu'il ne soit probablement pas toujours suffisamment reconnu – même si nous avons aussi un certain nombre de « fourmis mâles » dans la maison, des hommes d'âges différents qui se chargent de beaucoup de tâches de fond et sont souvent eux aussi invisibles, et ce, sans faire grand bruit.

Nous trouvons plus préoccupant que certains de ces domaines considérés comme « féminins » – comme le nettoyage, la réparation, le travail de solidarité – ne soient pas aussi bien considérés que d'autres domaines de travail en général – même si les hommes assument ces tâches. Parce que cela reflète certainement la façon dont les différentes formes de travail sont perçues et valorisées dans la société en tant que telles.

Comme il est formulé dans notre vision en tant que Wohnprojekt Wien, nous aspirons à la durabilité et à une bonne vie pour tous et toutes : ceci inclut une certaine mission pour changer les choses pour le mieux en ce qui concerne la justice de genre également, ou le devrait.

Ce faisant, nous devrions peut-être aussi nous pencher davantage sur la manière dont les rôles de genre sont vécus dans les différents ménages au sein de notre projet, qui, dans une certaine mesure, semblent être assez traditionnels, les hommes gagnant la plus grande partie du revenu, et les femmes s'occupant le plus des enfants.

Le projet fonctionne aussi comme un miroir de la société telle qu'elle est. En parlant à certaines des femmes qui ont passé les dernières années principalement à la maison avec leurs enfants, bien que presque toutes aient aussi fait d'autres choses, certaines d'entre elles signifiaient que le fait de vivre dans le projet renforce probablement ce sentiment... parce que c'est plus agréable de rester à la maison dans un projet comme le nôtre. Vous n'êtes pas seule comme beaucoup d'autres femmes qui restent avec leurs enfants : il y en a toujours d'autres à proximité, et il y a toujours des choses à faire.

Il existe aussi un certain soutien de la communauté en ce qui concerne la garde des enfants, et il est également vrai que les hommes qui vivent ici sont des pères relativement « actifs », mais ce n'est évidemment pas suffisant pour aider les femmes à reprendre plus facilement le travail et à avoir une vie plus équilibrée, une vie où il y a aussi suf-

fisamment de temps et d'énergie pour leurs propres intérêts personnels.

De plus, beaucoup pensent qu'il n'est pas idéal que les deux parents travaillent 40 heures ou plus par semaine et voient à peine leurs propres enfants, sauf les fins de semaine. Mais pour changer cela, il faudrait des changements plus structurels dans la société en général, comme des heures de travail réduites, un revenu de base et autres mesures qui favorisent une distribution plus juste des différents types de travail.

Nous aurions probablement besoin de faire un sujet plus explicite de tout ceci dans notre maison, et de vraiment discuter et réfléchir à ce que nous pourrions faire en tant que maison communautaire pour appuyer de tels changements structurels. En ce moment, ce qui fonctionne très bien, c'est que nous avons une grande variété de « modèles à suivre » dans la maison en ce qui concerne la façon dont les femmes et les hommes peuvent vivre leur vie. Nous avons des femmes et des hommes qui font des métiers différents, nous avons différentes formes de familles, des familles monoparentales, des couples de lesbiennes, des familles hétéroclites... et il y a aussi une attitude générale concernant les enfants dans la maison, qui sont un peu vus comme « nos enfants », les enfants de tous et toutes.

Pour les enfants eux-mêmes, il y a donc aussi beaucoup de possibilités de se rencontrer et de partager des parties de leur vie avec différentes personnes. Ils et elles sont en contact avec beaucoup d'entre nous, et il est souvent frappant de voir à quel point même les plus

*Wohnprojekt Wien.*

*Journée d'étude, 11 octobre 2018.*

*Femmes avec ou sans toit. Se loger ici et ailleurs : des expériences innovantes.*





petite-s semblent bien nous connaître, à quel point ils et elles nous voient tous et toutes comme « faisant partie de la famille », à quel point ils et elles sont à l'aise lorsqu'il s'agit de nous demander de l'aide, à boire ou à manger, de chercher leurs parents etc.

Il n'en reste pas moins que la responsabilité de la garde des enfants incombe habituellement à la famille concernée. Les systèmes de soutien se limitent le plus souvent à différentes situations d'urgence ou d'aide ponctuelle, ou à une sorte de collaboration entre mères (et pères) à la maison. Il y a donc toujours un manque de systèmes de soutien plus structurels et de responsabilité partagée pour les enfants, même s'il y a déjà des tentatives pour l'établir, surtout lorsqu'il s'agit de « nourrir les enfants » (ce qui signifie que certain-e-s adolescent-e-s prennent des repas réguliers avec quelqu'un d'autre à la maison lorsque leur mère travaille ou sort par exemple). C'est donc un sujet sur lequel il nous faudra travailler à l'avenir, peut-être que le nouveau groupe de travail sur « la politique et notre vie » que nous venons de créer pourrait également faire avancer certaines de ces questions, d'autant plus qu'elles sont très liées à l'environnement et à l'infrastructure nécessaires pour réorganiser le travail des soins. Il y a déjà quelques bonnes installations dans et autour de notre projet, par exemple un petit magasin et café tenus par quelques personnes de la maison, qui est devenu un point de rencontre important pour les parents. Il y a aussi les différentes aires de jeux dans le quartier. Le fait qu'il y ait peu de circulation et des zones piétonnes étendues permet de disposer d'un grand espace pour passer du temps avec les enfants.

## PISTES D'ÉVOLUTION POUR L'AVENIR

Beaucoup de choses doivent encore être réalisées. En particulier, il serait bon que notre projet Wohnprojekt utilise davantage son potentiel pour remettre en question les rôles de genre et souligner notre responsabilité partagée dans le travail de soins, qu'il s'agisse des soins aux enfants ou aux personnes âgées, des soins mutuels en général, des questions environnementales ou du soin de notre vie en commun, comme habitat coopératif mixte qui s'efforce d'offrir à chacun-e une vie agréable. ■

- 1 Wohnprojekt Wien est un projet de co-habitation situé à Vienne, dans la zone de la Nordbahnhof, une ancienne gare ferroviaire qui – après la première guerre mondiale – était surtout utilisée pour le transport et l'approvisionnement en charbon de la ville de Vienne jusqu'à la fin des années 1950 environ.
- 2 La sociocratie est un nouveau système de gouvernance qui a vu le jour aux Pays-Bas. À l'origine, elle a été envisagée dans les années 1940 par Kees Boeke et son épouse Elizabeth Cadbury, éducateurs et pacifistes, qui cherchaient un moyen d'adapter les principes égalitaires quakers aux organisations séculières. Ces principes favorisent une coordination et un leadership efficaces alors que toutes les personnes impliquées restent des pairs. Dans les années 1960, l'ingénieur Gérard Endenburg, élève de Kees Boeke, a développé la vision de Boeke en un ensemble de procédures bien établies et de principes pratiques appliqués dans sa propre entreprise.

*Intervention de Erna Dittelboch et Michaela Moser. Journée d'étude, 11 octobre 2018.*

*Femmes avec ou sans toit. Se loger ici et ailleurs : des expériences innovantes.*

