

« Merci pour les possibilités d'aujourd'hui »

Interview | 13 juin 2023

À travail égal, salaire égal : tel est le principe que s'est fixé le secteur suisse de l'assurance. Bettina Kurth, responsable RH auprès de Swiss Life Suisse, explique en quoi l'égalité salariale est déjà une réalité et pourquoi concilier vie privée et vie professionnelle demeure une gageure.

Bettina Kurth, depuis la révision de la loi sur l'égalité, les entreprises avec un effectif de plus de 100 personnes sont tenues d'effectuer tous les quatre ans une analyse interne de l'égalité salariale. En 2023, les entreprises cotées en bourse doivent pour la première fois communiquer leurs conclusions. Quels sont les résultats obtenus par Swiss Life ?

Swiss Life Suisse n'a pas attendu la loi pour veiller à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. À cet effet, elle utilise depuis des années l'outil d'analyse « Logib » du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Cette réflexion régulière et systématique sur la problématique de l'égalité salariale nous permet de garantir une grille de salaires sans aucune discrimination liée au genre. Il ressort de l'analyse de l'égalité salariale du site Suisse de Swiss Life que les sociétés contrôlées remplissent toutes les exigences légales en la matière. Ce résultat positif confirme notre conception de longue date de l'égalité entre femmes et hommes.



Considère la question de la conciliation de manière globale : Bettina Kurth, responsable RH auprès de Swiss Life Suisse.

Outre l'égalité salariale, la conciliation entre vie privée et vie professionnelle revêt également une grande importance. En quoi Swiss Life se distingue-t-elle dans ce domaine ?

Avec ses différents modèles de temps de travail et de développement flexibles, Swiss Life s'affirme comme une entreprise visionnaire qui entend participer activement à l'organisation de la vie professionnelle. Nous encourageons nos collaboratrices et nos collaborateurs à se faire confiance et à saisir l'opportunité qui leur est offerte de participer à l'organisation du monde du travail d'aujourd'hui et de demain. Nous exigeons de leur part des actions en ce sens. Outre les modèles de travail classiques comme le travail à plein temps ou à temps partiel, Swiss Life propose également à son personnel des modèles de « time-out » pour faire des pauses, par exemple la possibilité de racheter des jours de vacances supplémentaires, d'alimenter un compte épargne temps ou de prendre un congé sabbatique. Départ flexible à la retraite ainsi que travail mobile sont d'autres modèles de travail bien établis et prisés.

Que recouvre la notion de « conciliation » à vos yeux ?

Je trouve important de pouvoir mener de front ou en parallèle des activités en lien avec des intérêts et des obligations tant professionnels que privés. Je suis très reconnaissant de toutes les possibilités qui existent aujourd'hui en la matière et que nous avons énormément élargies ces dernières années au sein de Swiss Life aussi.

Dans l'assurance, à travail égal, salaire égal

Défenseur de l'égalité salariale et de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, le secteur de l'assurance s'investit en la matière, notamment en proposant des modèles de travail attractifs. Une enquête récente de l'Université Gallen montre que la différence salariale inexplicable dans le secteur de l'assurance est de 2,95 pour cent, ce qui est nettement inférieur au seuil de tolérance de 5 pour cent accordé par la Confédération. Le principe selon lequel « à travail égal, salaire égal » est donc respecté.

[Enquête de l'université de St-Gall](#)

À votre avis, quelles autres mesures sont nécessaires ? À quelles difficultés devons-nous nous attendre ?

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle demeure une gageure. Cela commence par les diverses options de garde d'enfants et de structures d'accueil de jour et va jusqu'à la question de l'imposition des familles dont les deux parents perçoivent des revenus. La problématique de la conciliation ne se limite toutefois pas aux familles avec enfants, mais comprend également, par exemple, la prise en charge des proches. Les possibilités de concilier formation et activité professionnelle revêtent aussi une grande importance – à une époque où les exigences professionnelles évoluent rapidement, il est essentiel de pouvoir se former tout au long de la vie. Pour moi, la diversité des âges relève également de la question de la conciliation. De nos jours, jusqu'à cinq générations se côtoient dans le monde du travail : une cohabitation optimale est la clé du succès commun. Par ailleurs, la conciliation, c'est aussi la coexistence de différentes origines culturelles. Je suis convaincu d'une chose : plus nous intégrons activement la différence dans le monde du travail et plus nous la valorisons régulièrement, plus nous vivons pleinement l'inclusion et l'égalité des chances.

Pénurie de main d'œuvre qualifiée

Employeurs

Employés

Équilibre vie professionnelle/ vie privée

L'assurance privée reste un secteur attractif pour l'emploi en 2022

Selon la dernière statistique du personnel de l'ASA, l'assurance privée suisse emploie 48 215 personnes – 2,1 pour cent de plus que l'année précédente. La branche prouve d'être un employeur attrayant.

News 26.05.2023

[Plus](#)

Add to PDF generator

«La concurrence est rude sur le marché pour attirer les meilleurs talents»

Stephan Walliser, responsable des ressources humaines de la Baloise Assurances SA, explique dans une entretien comment l'égalité salariale est garantie.

Interview 09.06.2023

[Plus](#)

Add to PDF generator

« Ce sont les résultats qui comptent et non le temps de présence »

Jolanda Grob, Chief Human Resources Officer et membre de la direction de Zurich Switzerland, explique quelles analyses de rémunération contribuent à l'égalité.

Interview 12.06.2023

[Plus](#)
