

# La Banque Coop remporte le prix «Egalité des chances des deux Bâle» 2011

Les gouvernements des deux Bâle remettent à la Banque Coop le «prix Egalité des chances des deux Bâle» 2011 doté de CHF 20 000. Après les prix «Egalité» en 2005, «Famille entreprise» en 2007 de la région Bienne-Seeland et la distinction en tant qu'«entreprise favorable à la famille», elle obtient le prix de la région de Bâle. La portée de cette récompense, décernée à la Banque Coop en sa qualité d'entreprise avec ancrage régional, sera mise en lumière par l'interview ci-après de son CEO, Andreas Waespi, et de la responsable adjointe Centre de compétences RH, Eveline Erne, en charge du thème «Politique favorable à la famille et égalité des chances» au sein de la banque.



Andreas Waespi, CEO de la Banque Coop

## **Monsieur Waespi, la Banque Coop a obtenu le prix «Egalité des chances des deux Bâle». Qu'est-ce que cela vous inspire?**

Andreas Waespi: Tout d'abord je remercie les auteurs de cette distinction. Nous - j'entends l'ensemble des collaborateurs de la Banque Coop - sommes fiers de recevoir cette récompense. Après les prix Egalité, Famille entreprise et la certification «Entreprise favorable à la famille», ces nouveaux lauriers, décernés par les gouvernements des deux Bâle, constituent une reconnaissance pour notre engagement en matière d'égalité des chances et soulignent toute la pertinence de notre stratégie.

## **Quels objectifs vise la Banque Coop à travers la promotion de thèmes tels qu'une politique favorable à la famille ou l'égalité des chances?**

Eveline Erne: S'agissant des entreprises favorables à la famille, notre but est de figurer parmi les meilleures. C'est pourquoi nous nous mesurons régulièrement avec d'autres. C'est aussi une manière de s'assurer que nous ne sommes pas à la remorque des dernières évolutions, mais que nous y participons. Nous attachons beaucoup d'importance à être perçus comme un employeur attractif. Nous constatons de plus en plus que la capacité d'une entreprise à concilier vie professionnelle et familiale est un critère déterminant dans le choix du futur employeur. Toute société qui entend attirer de bons collaborateurs doit prendre ces thèmes en compte.

## **Mais les distinctions ne sont utiles qu'en cas d'influence concrète sur la culture d'entreprise. Ressentez-vous un changement dans le comportement de vos collaborateurs?**

A. Waespi: Oui, les changements sont palpables. A travers la mise en œuvre conséquente des mesures y relatives, les collaborateurs se rendent compte que nous prenons cette question et eux-mêmes vraiment au sérieux. Ainsi, nous



Eveline Erne, responsable adjointe Centre de compétences RH

comptons une femme au sein de la Direction générale, au demeurant suppléante du président de cette dernière. Par ailleurs, des cadres dirigeants, dont un nombre croissant d'hommes, travaillent à temps partiel.

## **Quelle est précisément la teneur des mesures en faveur d'une culture pro-familiale?**

E. Erne: Des thèmes tels que la promotion de la femme, le congé de paternité et les congés sabbatiques. Loin de constituer une liste exhaustive, ces mots-clés sont quelques-uns des exemples permettant à la Banque Coop de se démarquer de la concurrence. Un

catalogue complet de 50 mesures favorise systématiquement depuis 2002 l'égalité des sexes dont la capacité à concilier vie professionnelle et familiale, tant pour les hommes que les femmes, est une figure de proue.

### **En l'état actuel, une banque peut-elle véritablement se permettre ce luxe?**

A. Waespi: Ces mesures s'avèrent payantes sur plusieurs plans, dont le financier. Une étude sur la politique d'entreprise favorable à la famille, réalisée par Prognos SA Suisse en 2005 pour la région économique Bâle étaye par exemple cette affirmation.

De plus, ces réalisations en faveur d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée accroissent le degré de satisfaction, le sens de l'engagement et, partant, la fidélité de nos collaborateurs envers la Banque Coop en tant qu'employeur. Les statistiques en baisse en matière d'absences pour maladie, de fluctuation du personnel et un taux des retours élevé des femmes après leur congé de maternité sont là pour l'attester.

### **Pouvez-vous donner des chiffres attestant l'efficacité de votre politique en faveur de la famille?**

E. Erne: Volontiers. Depuis 2003, la proportion des absences pour maladie a diminué de 35%, la fluctuation susmentionnée de 61% et le taux des retours consécutifs au congé de maternité avoisine les 91%. A noter également la part grandissante des

membres de l'encadrement ayant opté pour le travail à temps partiel. A ce titre, les collaborateurs qui ont choisi cette voie passent de 13,5% à 30,5%.

### **La Banque Coop passe également pour un établissement pratiquant une politique favorable aux femmes. Avec le programme eva par exemple, vous vous orientez très clairement vers la clientèle féminine. Faut-il y voir une tactique de recrutement ou poursuivez-vous un autre but?**

A. Waespi: La clientèle de la Banque Coop se compose pour plus de 50% de femmes. Actuellement, près de 75% d'entre elles travaillent et elles sont très nombreuses à s'occuper des finances au sein de leur ménage. Avec nos prestations eva ainsi que nos mesures visant à promouvoir la femme, nous ne faisons que tenir compte des mutations que connaît la société. Nous avons la conviction que des équipes mixtes se révèlent plus efficaces. Il s'agit donc très clairement d'une situation d'où les deux parties sortent gagnantes et non point d'une banale tactique de recrutement.

### **D'autres mesures sont-elles prévues en matière d'égalité des sexes et de politique familiale?**

E. Erne: Notre société se caractérise à présent par une mosaïque générationnelle et culturelle. Cela induit diversité et mutations à un rythme de plus en plus échevelé.

Tous autant que nous sommes, l'Etat, les entreprises et les citoyens, nous nous devons de relever les défis de l'avenir.

La Banque Coop examine de manière encore plus détaillée l'égalité salariale entre hommes et femmes. Work & Care ainsi qu'une gestion professionnelle de la santé sont également des aspects importants. Par ailleurs, le quota de femmes parmi les cadres-dirigeants est encore en deçà de nos attentes... S'agit-il du phénomène connu sous le nom de «plafond de verre»? Nous allons examiner cet aspect de plus près et réfléchir à des mesures appropriées.

### **Quelle sera l'affectation du prix de CHF 20 000?**

A. Waespi: Le prix servira à renforcer la participation au dialogue sur l'égalité salariale. Ce thème figure depuis quelque temps déjà sur la liste des sujets en suspens et l'obtention du prix «Egalité des chances» constitue le détonateur idéal pour l'aborder de manière ciblée. Le dialogue sur la parité salariale a été engagé en mars 2009 par les organisations faïtières d'employeurs et d'employés et la Confédération et doit aider les entreprises à traduire dans les faits le credo constitutionnel «à travail égal, salaire égal». Avec cet argent, nous souhaitons embaucher une étudiante, en mesure de nous seconder dans le lancement et l'organisation du processus au sein de la Banque Coop.

#### **En bref:**

La Banque Coop est un institut présent au niveau national. Elle propose tous les produits et services utiles aux particuliers et aux PME. En tant qu'établissement proche de ses clients, la Banque Coop est soucieuse de proposer des conditions loyales. Elle se distingue grâce à une vaste palette de produits bancaires axés sur un développement durable et à son engagement pour une utilisation parcimonieuse des ressources afin de ne pas défavoriser les générations futures. Avec sa gamme de services «eva», la Banque Coop cherche à répondre de manière encore plus appropriée aux besoins spécifiques de la femme dans le domaine financier. Depuis 2000, la Banque Cantonale de Bâle détient une participation majoritaire dans la Banque Coop. Le siège principal est à Bâle.

L'action Banque Coop est négociée à la SIX Swiss Exchange.

Symbole de ticker: BC / Reuters: BC.S / numéro de valeur: 1811647 / numéro ISIN: CH0018116472).

L'action Banque Coop a une valeur nominale de CHF 20,00.

#### **Données et téléchargements importants**

Sur notre site internet [www.banquecoop.ch](http://www.banquecoop.ch), des informations actuelles peuvent être consultées dès leur date de publication et contiennent des indications supplémentaires sur notre activité et le développement de celle-ci.

Vous trouverez les dates essentielles, comme p. ex. les dates de publication ou la date de la prochaine Assemblée générale à notre page d'accueil sous Investor Relations (lien direct).

#### **Pour tout complément d'information:**

Natalie Waltmann  
Responsable Secrétariat général & relations médias & Communication interne

Tél. 061 286 26 03  
[natalie.waltmann@bankcoop.ch](mailto:natalie.waltmann@bankcoop.ch)