



# Inégalités dans la prévoyance professionnelle suisse et possibilités d'action

Stéphanie Perrenoud, Dr. iur., chargée de cours, UNINE

## 1. Introduction

### Nombre de bénéficiaires d'une rente de vieillesse du 2<sup>e</sup> pilier au 31.12.2019 :

- 819'887 hommes
- 318'542 femmes *(chiffres OFS)*

### Ecart de rentes entre les sexes (« gender pension gap ») :

- 37 % (soit CHF 19'585.– par an; total des 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> piliers)
- 2,7 % (1<sup>er</sup> pilier)
- 63 % (2<sup>e</sup> pilier; soit CHF 18'674.– par an)
- 54 % (3<sup>e</sup> pilier) *(Fluder/Salzgeber et al., OFAS 2015)*

### Prestations en capital uniquement (montant médian en 2020) :

- CHF 205'909 pour les hommes
- CHF 73'481.- pour les femmes *(chiffres OFS)*

## 1. Introduction

- **des différences entre les sexes existent dans le 2<sup>e</sup> pilier !**
- Avis de droit rédigé sur mandat de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE)

PERRENOUD Stéphanie/HÜRZELER Marc, Inégalités dans la prévoyance professionnelle suisse et possibilités d'action / Gleichstellungsrechtliche Probleme und Handlungsoptionen in der schweizerischen beruflichen Vorsorge, Berne, décembre 2021.

## 2. Des inégalités entre les sexes à causes multiples

Le 2<sup>e</sup> pilier est structurellement inégalitaire en raison de :

- **régime professionnel** (« prévoyance professionnelle »)
- réalisation d'un **revenu annuel minimal** auprès d'un même employeur (CHF 21'510.–; art. 2 al. 1 et art. 7 LPP) = condition de l'affiliation au régime obligatoire
- seule la part du salaire annuel comprise entre CHF 25'095.– et CHF 86'040.– est assurée (**déduction de coordination**; art. 8 LPP)
- montant des prestations de vieillesse dépend des revenus que la personne assurée a retirés de son activité lucrative (art. 14 LPP)

## 2. Des inégalités entre les sexes à causes multiples

Le 2<sup>e</sup> pilier est **adapté** pour les personnes qui :

- travaillent à plein temps et de manière ininterrompue tout au long de leur vie active (emploi « traditionnel »)

Le 2<sup>e</sup> pilier **n'est pas adapté** pour les personnes qui :

- travaillent à un faible taux d'occupation (travailleurs à temps partiel)
- interrompent l'exercice d'une activité lucrative
- perçoivent de bas revenus

## 2. Des inégalités entre les sexes à causes multiples

Le 2<sup>e</sup> pilier est **adapté** pour les personnes qui :

- travaillent à plein temps et de manière ininterrompue tout au long de leur vie active (emploi « traditionnel »)

Le 2<sup>e</sup> pilier **n'est pas adapté** pour les personnes qui :

- travaillent à un faible taux d'occupation (travailleurs à temps partiel)
- interrompent l'exercice d'une activité lucrative
- perçoivent de bas revenus

Concernent  
davantage  
les femmes  
selon  
les chiffres  
de l'OFS

## 2. Des inégalités entre les sexes à causes multiples

L'écart de rentes entre les sexes subit l'influence de / du :

→ **participation au marché du travail** et **taux d'occupation**

**Parcours professionnels similaires = rentes similaires**

**Parcours professionnels différents = rentes différentes**

→ **état civil** et **situation familiale**

→ **écart moyen** dans le 2<sup>e</sup> pilier : 63 %

→ écart entre femmes et hommes **célibataires** : **0,9 %**

→ écart entre femmes et hommes **mariés** : **74,8 %**

## 2. Des inégalités entre les sexes à causes multiples

Le très faible écart de rentes entre les sexes chez les célibataires (0,9 %) s'explique par :

- la **similitude du parcours professionnel** des femmes et des hommes qui appartiennent à ce groupe

**Parcours professionnels similaires = rentes similaires**

L'écart élevé chez les personnes mariées chez les personnes mariées s'explique par :

- conséquence de la **répartition traditionnelle des tâches** au sein du couple, qui veut que la femme mariée n'exerce pas d'activité lucrative ou seulement à temps partiel, afin de pouvoir s'occuper des enfants et du foyer.

**Parcours professionnels différents = rentes différentes**

### 3. Des possibilités d'action en faveur de l'égalité entre les sexes

Modifications du droit de la prévoyance professionnelle :

→ abaissement / suppression du seuil d'accès et de la déduction de coordination

### 3. Des possibilités d'action en faveur de l'égalité entre les sexes

Modifications en dehors de la prévoyance professionnelle :

- Montant des futures rentes tributaire de la **participation au marché du travail** et du taux d'occupation.
- Nécessité d'adopter des mesures permettant aux deux membres d'un couple de prendre part au marché du travail et de se répartir librement les tâches.
- Taux d'activité professionnelle féminin (sans égard au taux d'occupation) : 47 % en 1970 et 71 % en 2014.
- En 2021, modèle traditionnel (l'homme travaille à plein temps tandis que la femme n'exerce pas d'activité professionnelle) suivi par 5,5 % des couples sans enfants et environ 15 % des couples avec enfants (entre 12,3 % et 18,7 %, en fonction de l'âge du dernier enfant).

### 3. Des possibilités d'action en faveur de l'égalité entre les sexes

Modifications en dehors de la prévoyance professionnelle :

→ **Egalité salariale**

Salaire des femmes inférieur d'environ 19 % à celui des hommes (différence de CHF 1'512.- par mois en moyenne) en 2018.

*(chiffres du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes)*

### 3. Des possibilités d'action en faveur de l'égalité entre les sexes

Modifications en dehors de la prévoyance professionnelle :

→ **Mesures conciliation vie professionnelle / vie familiale**

Pour les femmes : mesures leur permettant de poursuivre l'exercice d'une activité lucrative au même taux qu'auparavant, si elles le souhaitent, au moment où elles deviennent mères.

Pour les hommes : mesures permettant de reconnaître le rôle de père, en offrant aux hommes la possibilité d'organiser différemment leur vie professionnelle pour être à même de s'investir pleinement dans leur vie de famille.

### 3. Des possibilités d'action en faveur de l'égalité entre les sexes

Modifications en dehors de la prévoyance professionnelle :

→ **Promotion / valorisation des formes particulières d'emploi**

Flexibilisation / individualisation des horaires de travail (télétravail, partage d'emploi)

Amélioration de la protection sociale des travailleurs occupant un emploi atypique (possibilités d'accéder au 2<sup>e</sup> pilier, notamment).

### 3. Des possibilités d'action en faveur de l'égalité entre les sexes

Modifications en dehors de la prévoyance professionnelle :

→ **Valorisation des activités éducatives et d'assistance**

21.3389

POSTULAT

Pour une reconnaissance des années de travail domestique par les assurances sociales

Déposé par:



PREZIOSO BATOU STEFANIA

Groupe des VERT-E-S  
Ensemble à Gauche

Date de dépôt:

19.03.2021

Déposé au:

Conseil national

Etat des délibérations:

Non encore traité au conseil

### 3. Des possibilités d'action en faveur de l'égalité entre les sexes

Modifications en dehors de la prévoyance professionnelle :

→ **Valorisation des activités éducatives et d'assistance**

- Assimilation du travail non rémunéré à une activité lucrative ?
- Continuation de l'assurance avec maintien du salaire coordonné (art. 8 al. 3 LPP) durant les périodes d'interruption de l'activité lucrative ou de réduction du taux d'activité pour des raisons éducatives ?
- Garantie d'un revenu minimal aux personnes effectuant des tâches éducatives et d'assistance ?

### 3. Des possibilités d'action en faveur de l'égalité entre les sexes

Modifications en dehors de la prévoyance professionnelle :

→ **Valorisation des activités éducatives et d'assistance**

Avis du Conseil fédéral du 12 mai 2021 relatif au postulat 21.3389 :

- La prévoyance professionnelle est conçue comme une **assurance générale du revenu**. Si l'on entend également soumettre à la prévoyance professionnelle les personnes sans revenu d'une activité lucrative qui réalisent un travail familial, comme c'est le cas dans l'AVS, **une modification de la Constitution ainsi qu'une nouvelle réglementation de l'assurance et de son financement seraient nécessaires.**

### 3. Des possibilités d'action en faveur de l'égalité entre les sexes

Modifications en dehors de la prévoyance professionnelle :

→ **Valorisation des activités éducatives et d'assistance**

Avis du Conseil fédéral du 12 mai 2021 relatif au postulat 21.3389 :

- Il faut surtout **améliorer la protection des personnes employées à temps partiel** (réduction de la déduction de coordination).
- Il faut **développer les mesures pour améliorer les moyens de concilier vie familiale et vie professionnelle** (programmes d'encouragement de l'accueil extrafamilial pour enfants, loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches du 20 décembre 2019 [RO 2020 4525], p. ex.).

