



# Note d'information

Juin  
2022

# 01

## Effets sur les familles des inégalités entre femmes et hommes dans la prévoyance pro- fessionnelle

Dans une étude réalisée sur mandat de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité par la Dre Stéphanie Perrenoud et le Prof. Dr. Marc Hürzeler, les inégalités dans la prévoyance professionnelle ont été analysées et des recommandations ont été émises<sup>1</sup>.

La législation suisse opère des différences de traitement entre les sexes qui sont justifiées par des considérations biologiques. Il existe en revanche des différences de traitement qui ne sont pas, pas suffisamment ou plus justifiées par des motifs biologiques.

<sup>1</sup> Inégalités dans la prévoyance professionnelle suisse et possibilités d'action, avis de droit, Perrenoud S. et Hürzeler M., août 2021

### EN BREF

- Il y a dans les normes légales fédérales des inégalités entre les sexes. Certaines sont justifiées, d'autres ne le sont pas ou plus et sont de nature à affecter la vie et les ressources des familles.
- Le système de la prévoyance professionnelle n'est pas égalitaire et prérémunit les personnes à faibles revenus. Cela concerne en particulier les personnes exerçant une activité à temps partiel pour se consacrer aux tâches éducatives, familiales ou domestiques, à savoir actuellement principalement les femmes.
- Une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle notamment permettrait aux partenaires de répartir de manière plus égalitaire leurs activités rémunérées et non rémunérées. A court terme, les congés liés à la naissance aident les couples avec enfants; à moyen terme, c'est l'accès à des offres d'accueil abordables qui est essentiel. De manière générale, les soins prodigués aux proches devraient être pris en compte financièrement sous une forme ou une autre.

Les inégalités formelles (v. plus bas encadré «Egalité formelle et égalité matérielle, discriminations directes et indirectes») dans le système social suisse sont devenues plus rares ces dernières années<sup>2</sup>: elles concernent l'âge de la retraite et les rentes de survivant. Les inégalités matérielles sont elles encore nombreuses dans la prévoyance professionnelle.

La présente note d'information présente quelques-unes des inégalités de droit ou de fait existantes en 2022 dans le domaine de la prévoyance relevées par l'étude qui ont un impact sur la situation financière des familles et leurs risques de précarité. Les thématiques complexes de l'égalité salariale, de l'âge de la retraite, du taux de conversion ainsi que des règlements des institutions de prévoyance notamment ne sont pas traitées ici.

## Les inégalités dans la prévoyance professionnelle suisse

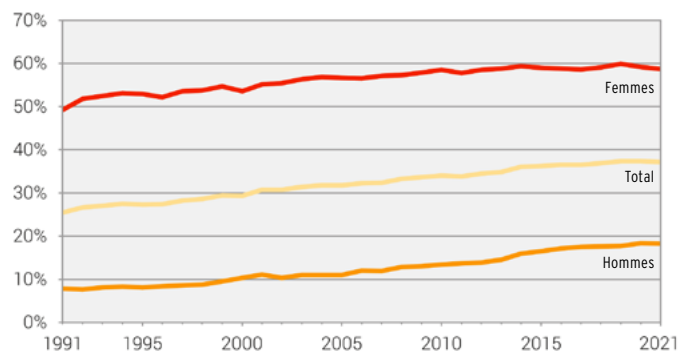
L'âge de la retraite différenciée pour les femmes et les hommes a des répercussions sur la couverture offerte par la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI; RS 831.20) mais aussi sur celle du régime de la prévoyance professionnelle. La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP; RS 831.40) a repris l'âge de la retraite prévu par la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS; RS 831.10) pour assurer la coordination des régimes. Ceci renforce les inégalités déjà existantes dans le régime dit du premier pilier. Cette observation préliminaire faite, il y a lieu de relever que la LPP est une loi-cadre qui fixe des exigences minimales, selon les termes de l'article 6. Les institutions de prévoyance jouissent d'une autonomie pour étendre leurs prestations et édicter des règles visant l'égalité.

La prévoyance professionnelle obligatoire, ou deuxième pilier, vise la protection d'une partie des personnes actives<sup>3</sup> en leur permettant de «maintenir leur niveau de vie de manière appropriée» (art. 1 al. 1 LPP). Les rentes du premier pilier versées aux femmes et aux hommes présentant déjà un écart substantiel, il s'avère délicat de supposer que les rentes du deuxième pilier permettent aux femmes comme aux hommes de maintenir leur niveau de vie.

Ne sont soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire, et donc ne bénéficient de prestations lors de la survenance d'un cas d'assurance vieillesse, décès ou invalidité, que les salariés<sup>4</sup> qui perçoivent un salaire annuel supérieur à 21 510 francs (art. 2 al. 1 LPP). Les personnes qui exercent une activité professionnelle à un faible temps partiel ou exercent une activité faiblement rémunérée sont, de par ce seuil minimal, exclues du régime du deuxième pilier. Ainsi que cela ressort des statistiques de l'Office fédéral de la statistique (OFS), le temps partiel est trois fois plus le fait de femmes (58,6%) que d'hommes (18,2%)<sup>5</sup>.

## Proportion de personnes actives occupées à temps partiel

Taux d'occupation jusqu'à 89%



Source: OFS - Enquête suisse sur la population active (ESPA), © OFS 2022

A cela s'ajoute le caractère «structurellement inégalitaire» du deuxième pilier<sup>6</sup>.

Le montant des rentes du deuxième pilier dépendant des revenus tirés d'une activité lucrative, l'écart entre les rentes des femmes et des hommes est élevé. En 2020, la rente moyenne nouvelle se montait à 1 543 francs pour les femmes et à 2 600 francs pour les hommes<sup>7</sup>. Cette même année, les prestations en capital à l'âge légal de la retraite se sont élevées à 58 212 francs pour les retraitées et à 146 692 francs pour les retraités. Cela s'explique notamment par les rôles exercés par chacun des sexes dans le couple et la famille qui peuvent conduire à des interruptions de travail ou des faibles taux d'activité, par les femmes le plus souvent. A cela s'ajoute la non prise en compte du travail non rémunéré, au contraire du premier pilier qui le prend en considération au travers des bonifications pour tâches éducatives ou d'assistance. Même si les hommes effectuent un nombre croissant d'heures de travail domestique et familial, ce sont encore les femmes qui fournissent le plus de prestations non rémunérées, qu'il s'agisse de soins aux enfants et aux proches ou de travaux ménagers divers<sup>8</sup>.

Le taux des bonifications de vieillesse ainsi que le taux de conversion sont uniformisés entre les femmes et les hommes, or avec un départ à la retraite à un âge différent, le taux identique a un impact sur le montant des rentes, en défaveur des femmes.

- 2 A relever notamment l'introduction d'une rente de veuf en 2005 et l'abrogation du versement automatique de l'avoir de prévoyance professionnelle à la femme qui se marie.
- 3 Pour les indépendants, l'assurance est facultative, sauf s'ils exercent une profession que le Conseil fédéral a soumis à l'assurance obligatoire, et relève du régime de la prévoyance étendue (art. 2-4 LPP). Par ailleurs, en raison du seuil d'accès, une partie des salariés ne bénéficie pas des prestations relevant du 2e pilier.
- 4 La présente note se limite à exposer la situation des personnes salariées et ne présente pas la situation particulière des personnes indépendantes.
- 5 Enquête suisse sur la population active 2021, 31.03.2022, Office fédéral de la Statistique (OFS)
- 6 Perrenoud S. et Hürzeler M., no 37.
- 7 Statistique des nouvelles rentes 2020, 18.01.2022, OFS
- 8 Statistique du travail non rémunéré en 2020, 20.05.2021, OFS

## Risques de précarité pour les familles

Par le passé déjà, des acteurs politiques tels que la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes ont rendu attentive la population aux risques financiers pour la retraite que représente un faible taux d'activité. Celle-ci a invité les femmes comme les hommes à assurer un taux d'activité minimum de 70 % tout au long de leur vie active et relevé que la personne qui «travaille pendant une longue période à moins de 50 % risque à la retraite de vivre avec le minimum vital ou d'être dans une grande dépendance financière vis-à-vis de son ou sa partenaire»<sup>9</sup>. Elle avait adressé ses recommandations en 2016 sur la base d'une étude<sup>10</sup> réalisée à sa demande. Ses auteurs y relevaient que le temps consacré durant la vie active à la famille notamment se répercutait sur le montant des rentes mais ne présentait pas de problème majeur lié au minimum vital à la retraite lorsque le conjoint travaille à temps complet. L'étude avait par ailleurs mis en évidence ce que les auteurs ont appelé une « prime à l'égalité pour les couples soumis au régime minimum LPP »<sup>11</sup>. Parce qu'il existe un plafond au-delà duquel le salaire n'est plus pris en compte pour les prestations du deuxième pilier, les couples qui partagent le travail de manière égalitaire peuvent mieux exploiter la totalité du salaire assurable. Ceci a aussi un coût – des cotisations plus élevées pour le couple égalitaire – mais présente l'avantage que les cotisations de l'employeur sont plus élevées.

Ainsi que cela ressort des dernières statistiques suisses, les femmes continuent de percevoir des rentes moins élevées que les hommes avec un risque de précarité plus important. S'ensuit qu'elles sont plus nombreuses que les hommes à devoir recourir après avoir pris leur retraite aux prestations complémentaires. En 2020, sur les 218 903 personnes à bénéficier de prestations complémentaires à l'AVS, 144 488 étaient des femmes, soit 66 %<sup>12</sup>. Or la précarité des femmes peut évidemment se répercuter sur les autres membres de la famille.

## Possibilités d'action pour remédier aux inégalités, selon les auteurs de l'étude

Pour une meilleure égalité entre les sexes dans la prévoyance, des mesures peuvent être envisagées dans ce domaine directement mais aussi dans celui de l'emploi et de la conciliation des vies familiales et professionnelles.

## Prévoyance professionnelle

Pour améliorer la prévoyance, une suppression du seuil d'accès permettrait qu'un plus grand nombre de salariés, et en particulier de salariées, bénéficient d'une rente du deuxième pilier<sup>13</sup>. La prise en compte du travail domestique et familial non rémunéré, comme aussi du travail d'assistance à des proches, est aussi une mesure envisageable, mais paraît inadéquate car le but de la prévoyance professionnelle est de compenser une perte de revenu professionnel<sup>14</sup>.

## Marché du travail

Sur le marché du travail, une valorisation des activités à temps partiel, aussi pour les postes à responsabilité, serait essentielle<sup>15</sup>. L'encouragement des nouvelles formes de travail, comme le partage d'emploi et le télétravail peut aussi conduire à une répartition plus égalitaires des activités rémunérées et non rémunérées au sein des familles, avec ou sans enfants.

## Conciliation entre la vie familiale et l'activité professionnelle

L'amélioration de la conciliation des vies familiale et professionnelle quant à elle a des répercussions multiples. Cela influe sur les taux d'activités et de participation au marché du travail, les salaires et les rentes. Parmi les mesures permettant d'accéder à une meilleure conciliation entre famille et activité rémunérée et promouvant un partage plus égalitaire des responsabilités familiales, les auteurs de l'étude mentionnent l'introduction d'un congé parental. Nous soulignons à ce propos que la COFF appelle de ses vœux un tel congé depuis 2010<sup>16</sup>. D'autres mesures présentent un intérêt significatif comme la possibilité offerte aux employées et employés de réduire leur taux d'occupation durant les premières années de vie de leur enfant, à l'instar de ce que pratique l'administration fédérale<sup>17</sup>. Pour aider les parents à plus long terme à concilier vie familiale et activité lucrative, l'offre de places d'accueil extrafamilial en suffisance et à des prix abordables est essentielle aussi, ainsi que l'a régulièrement relevé la COFF<sup>18</sup>. Enfin, le soutien aux modèles familiaux où les deux partenaires travaillent implique d'avoir une politique fiscale qui soit favorable aux couples à double revenu.<sup>19</sup>

9 Résumé du 09.06.2016 de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE) de l'étude « Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse »

10 Etude « Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse » du 13.01.2016 sur mandat de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE), Bonoli G., Crettaz E.

11 Bonoli G., Crettaz E., p. 40.

12 Statistique des prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), Données détaillées « Bénéficiaires de prestations complémentaires selon le genre d'habitation, l'état civil et le sexe », [www.ofas.admin.ch](http://www.ofas.admin.ch) > assurances sociales > prestations complémentaires > statistiques

13 Perrenoud S. et Hürzeler M., no 91 ss, en part. 92 et 94.

14 Perrenoud S. et Hürzeler M., no 95 ss.

15 Perrenoud S. et Hürzeler M., no 91.

16 [www.coff-ekff.admin.ch](http://www.coff-ekff.admin.ch) > Publications > Congé parental

17 Art. 60a de l'Ordonnance du 03.07.2001 sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.111.3) en vigueur depuis le 01.01.2014.

Durant les années 2015 à 2020, 168 collaborateurs en moyenne y ont eu recours chaque année sur un total d'environ 900 naissances. Si ce sont majoritairement des femmes qui s'en sont prévalus, les pères ont déposé en moyenne 35% des demandes en réduction. (Rapports sur la gestion du personnel de l'Office fédéral du personnel; [www.ofper.admin.ch](http://www.ofper.admin.ch) > thèmes > politique du personnel > rapport sur la gestion du personnel)

18 [www.coff-ekff.admin.ch](http://www.coff-ekff.admin.ch) > publications > accueil et éducation

19 Perrenoud S. et Hürzeler M., no 90.

# Egalité formelle et égalité matérielle, discriminations directes et indirectes

En droit, une distinction est faite entre égalité formelle et égalité matérielle. L'égalité formelle ou égalité en droit exige des lois qu'elles traitent de manière identique les situations identiques et de manière différente les situations dissemblables. L'égalité est consacrée par l'article 8<sup>20</sup> de la Constitution fédérale (Cst.; RS 101). Une norme qui traite différemment l'homme et la femme contrevient en principe à l'article 8 alinéa 3 Cst. et constitue une discrimination directe. Au principe d'égalité de traitement, l'article 8 alinéa 2 Cst. ajoute une interdiction des discriminations. Aux termes de cet alinéa, nul ne doit subir de discrimination du fait, notamment, de son sexe, de son âge, de sa situation sociale et de son mode de vie. On est en présence d'une discrimination selon l'article 8 alinéa 2 Cst. lorsqu'une personne est traitée différemment en raison de son appartenance à un groupe particulier qui, historiquement ou dans la réalité sociale actuelle, souffre d'exclusion ou de dépréciation (ATF 147 III 49 consid. 9.5). Le principe de non-discrimination n'interdit pas pour autant toute distinction basée sur l'un des critères énumérés à l'article 8 alinéa 2 Cst., mais fonde plutôt le soupçon d'une différenciation inadmissible (ATF 147 III 49 consid. 9.5, ATF 138 I 205 consid. 5.4). Les inégalités qui résultent d'une distinction doivent faire l'objet d'une justification particulière (ATF 137 V 334 consid. 6.2.1). En matière d'égalité entre les sexes, un traitement distinct n'est possible que s'il repose sur des différences biologiques ou fonctionnelles excluant catégoriquement un traitement identique

(ATF 126 I 1 consid. 2, ATF 147 III 49 consid. 9.5). Nous retenons ainsi qu'il n'y a pas discrimination si la différence de traitement est justifiée par une différence biologique ou fonctionnelle inhérente à l'un des deux sexes, comme c'est le cas de la maternité, spécifique à la femme.

L'égalité matérielle ou égalité de fait se réfère au résultat d'une réglementation. Une disposition qui, malgré une apparence neutre du point de vue du sexe, a pour effet de désavantager dans les faits une plus grande proportion de représentants d'un des sexes, sans que cette différence ne soit justifiée objectivement par des différences biologiques, introduit une inégalité matérielle contraire à l'article 8 alinéa 3 Cst. et constitue une discrimination indirecte.<sup>21</sup> En se plaçant sous un angle différent, l'égalité matérielle prend en considération les différences résultant de la réalité sociale pour y apporter les adaptations propres à atteindre l'égalité de fait. C'est à cette égalité de fait que tend l'article 8 alinéa 3 Cst. par la création de conditions favorables à sa réalisation et la correction des inégalités de fait.<sup>22</sup>

20 1 Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.

2 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.

3 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.

4 La loi prévoit des mesures en vue d'éliminer les inégalités qui frappent les personnes handicapées. (art. 8 Cst.)

21 ATF 138 I 205; Perrenoud S. et Hürzeler M., no 40.

22 Dupont A.-S. et Seiler Z., chap. I, ch. 1 *in fine*

## Bibliographie

### Etude

Inégalités dans la prévoyance professionnelle suisse et possibilités d'action, avis de droit sur mandat de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE), Perrenoud S. et Hürzeler M., août 2021

### Autres sources

Les inégalités directes entre femmes et hommes dans le droit fédéral suisse, avis de droit, Dupont A.-S. et Seiler Z., juin 2021

Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse, étude sur mandat de la CSDE, Bonoli G. et Crettaz E., janvier 2016

Statistique des nouvelles rentes 2020, Communiqué de presse, Office fédéral de la statistique, 18.01.2022

Statistique du travail non rémunéré en 2020, Office fédéral de la statistique, 20.05.2021

### Editrice

Commission fédérale pour les questions familiales COFF  
c/o Office fédéral des assurances sociales OFAS  
Effingerstrasse 20, 3003 Berne  
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch  
coff.ch

### Auteurs

Nadine Hoch et Natacha Devaux, secrétariat de la COFF

Cette note d'information résume l'étude et les recommandations de ses auteurs. Les opinions présentées sont donc celles des auteurs de l'étude. Elles ne sont pas nécessairement celles de la COFF. La note d'information rassemble également quelques informations générales pour appréhender la problématique abordée.

### Renseignements et contact

Nadine Hoch  
Responsable du secrétariat de la Commission  
fédérale pour les questions familiales COFF  
tél. 058 484 98 04  
sekretariat.ekff@bsv.admin.ch