



Etude Swiss Life

Le gender pension gap, une lacune de prévoyance?

*Chiffres, faits et mythes concernant la différence
de rentes entre hommes et femmes*

Le gender pension gap, une lacune de prévoyance?

*Chiffres, faits et
mythes concernant
la différence de
rentes entre hommes
et femmes*

Impressum

Editeur:

Swiss Life SA
General-Guisan-Quai 40
Case postale
CH-8022 Zurich

Auteurs et contributeurs

Auteur:

Andreas Christen
Senior researcher Prévoyance
E-mail: andreas.christen@swisslife.ch
Téléphone: 043 284 53 95

Collaboration scientifique:

Noah Savary
Martina Zürcher

Autres contributeurs:

Julie Albisser
Tim Hegglin
Martin Läderach
Julia Rosenberg

Conception et réalisation:

Raffinerie

Illustration:

Sarah Furrer

Relecture et traduction:

Swiss Life Language Services

Clôture de la rédaction:

20 avril 2023

Notre étude en ligne:

[https://www.swisslife.ch/fr/
gender-pension-gap](https://www.swisslife.ch/fr/gender-pension-gap)

Copyright:

La présente publication peut être citée en mentionnant la source. Copyright © 2023 Swiss Life SA et/ou ses entreprises affiliées. Tous droits réservés.

Clause de non-responsabilité:

La présente publication a un but uniquement informatif. Les opinions présentées sont celles de ses auteurs au moment de la clôture de la rédaction (sous réserve de modifications) et peuvent différer de la position officielle de Swiss Life SA. Les analyses ont été réalisées avec le plus grand soin, aucune garantie ne peut toutefois être donnée quant à leur exactitude.

<i>Synthèse et interprétation des résultats</i>	6
<i>Gender pension gap</i>	9
<i>Définition et description des bases de données</i>	10
<i>Les causes du gender pension gap</i>	12
<i>Estimation actuelle et évolution dans le temps</i>	15
<i>Le gender pension gap en comparaison internationale</i>	18
<i>Le gender pension gap n'est pas forcément synonyme de lacune de prévoyance</i>	19
<i>Complément: le gender pension gap au cours de la retraite</i>	24
<i>Complément: gender pension gap vs gender income gap</i>	28
<i>La satisfaction financière subjective des femmes et des hommes à l'âge de la retraite</i>	30
<i>Structure des dépenses des femmes et hommes vivant seuls à l'âge de la retraite</i>	34
<i>Méthodologie</i>	38
<i>Complément technique: statistique des nouvelles rentes et gender pension gap</i>	38
<i>Bibliographie</i>	42
<i>Etudes et publications</i>	42
<i>Bases de données externes</i>	43
<i>Notes finales</i>	44



Synthèse et interprétation des résultats

L'essentiel en bref

En Suisse, la différence de rentes entre hommes et femmes s'élève à environ un tiers et n'a, ces dernières années, que légèrement diminué, voire pas du tout. Cet écart, appelé *gender pension gap*, est considérable mais légèrement inférieur aux différences de revenus entre hommes et femmes dans les années qui précèdent immédiatement la retraite. En outre, le *gender pension gap* ne signifie pas forcément que les retraitées se sentent moins libres de leurs choix sur le plan financier que les retraités: c'est au sein des couples mariés que la différence de rentes est la plus marquée. Mais c'est là qu'elle joue le rôle économique le plus faible, ce qui se reflète également dans l'évaluation subjective de la satisfaction financière. Il n'en va pas de même pour les femmes vivant seules: selon les données disponibles, leur rente mensuelle moyenne est inférieure de plusieurs centaines de francs à celle des hommes. Malgré une satisfaction financière comparable, elles ont tendance à avoir plus de mal à joindre les deux bouts et à plus souvent ne pas pouvoir se permettre certaines dépenses que les hommes du même âge. Autre facteur aggravant: avec l'âge, les femmes ont une probabilité élevée de vivre seules.

Le gender pension gap, une lacune de prévoyance?



Dans la présente étude, nous actualisons un calcul du *gender pension gap* basé sur l'année 2012, largement cité. Sur la base des données statistiques actuelles, nous montrons qu'entre 2019 et 2021, la différence de rentes entre hommes et femmes de 65 à 75 ans n'a guère changé par rapport à l'enquête précédente susmentionnée: elle s'est dans l'ensemble maintenue à environ un tiers, soit quelque 20 000 francs par an. Le *gender pension gap* s'explique en premier lieu par des parcours professionnels différents selon le sexe. Le système de prévoyance vieillesse reflète donc les différences de revenus liées au parcours professionnel plutôt qu'il en est à l'origine, et ce sous une forme généralement atténuée. Ainsi, les différences de revenus entre hommes et femmes dans les années précédant la retraite sont en moyenne plus élevées que la différence de rentes à partir de 65 ans.

En comparaison internationale, le *gender pension gap* est supérieur à la moyenne en Suisse, ce qui s'explique aussi par le fait qu'il a connu un recul plus marqué en Europe au cours des dernières années. Or, l'évolution récente de cet écart de rentes en Suisse n'est pas facile à constater. Selon les données et la méthode de calcul utilisées, il n'y a eu aucun changement, ou une légère baisse. Nous partons du principe qu'à l'avenir, les différences se réduiront, quoique lentement. Cette hypothèse se fonde notamment sur des données de Swiss Life qui montrent un recul de la différence entre hommes et femmes au niveau des avoirs de caisse de pensions des personnes actives.

Le *gender pension gap* n'est pas toujours un indicateur de l'écart de niveau de vie entre hommes et femmes. C'est entre personnes mariées que la différence de rentes est la plus importante, avec environ -50%. Or, c'est là qu'elle a le moins d'influence sur le niveau de vie, les couples mariés formant généralement une unité économique. Sur le plan économique, le *gender pension gap* est surtout pertinent pour les personnes non mariées et celles vivant seules, bien qu'il soit, pour cette catégorie de personnes, inférieur à la moyenne globale: tous états civils confondus et selon les

données, la tranche d'âge considérée et la méthode de calcul, il oscille entre -10% et -20% dans cette catégorie de population. Parmi les personnes non mariées, la différence de rentes est la plus importante pour les personnes veuves, suivies par les personnes divorcées. En revanche, les femmes célibataires perçoivent en moyenne une rente similaire à celle des hommes célibataires.

Pour évaluer la situation financière des personnes retraitées, il faut non seulement tenir compte du *gender pension gap* en soi, mais aussi du fait que les femmes à partir de 65 ans vivent plus souvent seules que les hommes, une circonstance qui s'accroît encore avec l'âge. Et les personnes vivant seules disposent souvent de moyens financiers plus faibles que les couples.

Une différence plus faible au niveau de la satisfaction subjective

Outre le montant de la rente objectivement mesurable, nous avons évalué la satisfaction subjective des hommes et femmes à l'âge de la retraite quant à leur situation financière. Les différences entre les sexes sont moins marquées à cet égard. Ainsi, les retraitées sont tout aussi satisfaites de leur situation financière personnelle que les retraités (72%), quelle que soit la situation du ménage. Du point de vue financier également, les retraitées se sentent aussi souvent libres de leurs choix que les retraités. Le fait que le *gender pension gap* soit très peu corrélé avec la satisfaction financière des retraitées vivant en couple s'explique par l'unité économique de ces ménages. Nous montrons que la plupart des personnes retraitées mariées déclarent, dans une large mesure, mettre leurs revenus en commun et qu'il n'existe qu'un très faible lien entre les différences de revenus internes au couple et les différences en termes de satisfaction financière.

En revanche, il est plus difficile d'expliquer pourquoi les retraitées vivant seules sont en moyenne aussi souvent satisfaites de leur situation financière (69%) que les retraités vivant seuls (72%), malgré des différences de revenus de plusieurs centaines de francs par mois en moyenne. Une explication possible serait qu'à l'âge de la retraite, les besoins financiers des femmes sont plus faibles que ceux des hommes: en moyenne, elles déclarent avoir besoin de 12% de revenu net de moins pour joindre les deux bouts. Et pourtant, seules 57% des retraitées vivant seules indiquent qu'il leur est (très) facile de s'en sortir sur le plan financier. Chez les hommes vivant seuls, ce chiffre est nettement plus élevé (65%). De plus, 30% des femmes de ce groupe de population déclarent ne pas pouvoir se permettre au moins une dépense sur une liste de 15 postes budgétaires (p.ex. «vacances», «achat d'une voiture», «facture imprévue de 2500 francs», etc.). Chez les hommes vivant seuls, ce chiffre est nettement plus faible, puisqu'il s'élève à 21%.

Différences entre les sexes dans la structure des dépenses des personnes retraitées vivant seules

Selon les données de l'enquête sur le budget des ménages menée par l'OFS, chez les personnes vivant seules âgées de 65 à 74 ans, le gender pension gap ne se répercute pas sur les dépenses de consommation, qui sont en moyenne à peu près les mêmes pour les deux sexes. Toutefois, ces données indiquent le plus faible gender pension gap chez les personnes vivant seules par rapport à d'autres bases; il est donc possible que les différences entre hommes et femmes soient quelque peu sous-estimées. Malgré cela, on constate des différences entre les sexes dans la structure des dépenses: les femmes vivant seules âgées de 65 à 74 ans dépensent en moyenne plus que les hommes pour l'alimentation, la santé, l'habillement et les soins corporels. En revanche, les hommes dépensent plus pour les voitures de tourisme, les sorties au restaurant et les nuitées à l'hôtel ainsi que pour l'alcool et le tabac.

Des échos du passé

Le gender pension gap constaté aujourd'hui reflète dans une certaine mesure le passé. D'une part, il devrait baisser à long terme, quoique lentement. D'autre part, il est par exemple possible que certaines différences entre les sexes, comme les écarts de revenus toujours élevés entre les personnes vivant en couple, soient moins acceptées par les futures générations de retraitées et retraités qu'actuellement. Viennent s'y ajouter des évolutions sociétales telles que l'augmentation proportionnelle des ménages de parents non mariés, qui posent de nouveaux défis en matière de prévoyance. Par conséquent, la présente étude ne constitue pas une prévision pour l'avenir. Du point de vue des personnes retraitées, elle représente un instantané et, partant, un regard sur le passé du point de vue de la population active actuelle. Dans une prochaine publication, nous aborderons en détail les préférences, les valeurs, les parcours professionnels et le comportement en matière de prévoyance des hommes et des femmes entre 25 et 64 ans. Cela nous permettra de compléter notre analyse du gender pension gap et de nous projeter dans l'avenir.



«Aujourd'hui encore, le gender pension gap est d'un tiers.»

Andreas Christen, auteur de l'étude

1

Gender pension gap



Définition et description des bases de données

La différence de rente moyenne entre les hommes et les femmes a fait l'objet de nombreuses discussions ces dernières années, notamment dans le cadre du projet de réforme AVS 21, qui a pour but d'aligner l'âge de la retraite des femmes sur celui des hommes. Les différences de rentes entre hommes et femmes ont également joué un rôle important lors des débats parlementaires portant sur la réforme de la prévoyance professionnelle.

Différentes sources de données sont disponibles pour calculer le gender pension gap

Cette différence est communément connue sous le terme anglais «gender pension gap», ou «écart de rentes entre les sexes». Celui-ci est généralement défini comme la différence en pourcentage entre les prestations de vieillesse et pour survivants annuelles ou mensuelles moyennes de toutes les femmes et de tous les hommes à l'âge de la retraite. Selon la définition et la source de données utilisée, on prend en compte uniquement les rentes des trois piliers du système suisse de prévoyance vieillesse ou on inclut également les *versements en capital* des instruments institutionnalisés des deuxième et troisième piliers et on les convertit en rente hypothétique selon des principes mathématiques. L'Office fédéral de la statistique a par exemple adopté la première approche à la demande du Conseil fédéral dans une publication de 2022 basée sur l'enquête sur les revenus et les conditions de vie (SILC).¹ Fluder et al. (2016) ont notamment adopté la deuxième approche dans leur étude très citée reposant sur les chiffres de l'enquête de synthèse protection sociale et marché du travail (SESAM) de 2012, basée sur l'enquête suisse sur la population active (ESPA) et sur des données provenant notamment du registre AVS.²

Nous nous concentrons ci-après sur les données de l'enquête SESAM/ESPA, car outre les rentes, les versements en capital font partie des moyens financiers à la retraite; de plus, les actifs disponibles à l'âge de la retraite influencent la satisfaction financière.³ En outre, dans le deuxième pilier, les caisses de pensions offrent une plus ou moins grande liberté de choix entre un versement sous forme de rente et un versement en capital⁴, c'est-à-dire un rapport de substitution entre flux de revenus et fortune. A l'instar du Conseil fédéral (2022), nous calculerons toutefois le gender pension gap à l'aide de l'enquête SILC également (et donc uniquement pour les rentes). Premièrement, pour obtenir des valeurs comparatives plausibles pour les calculs issus de l'enquête SESAM/ESPA. Deuxièmement, nous voulons profiter du fait que les données de l'enquête SILC sont prélevées de manière uniforme dans toute l'Europe, ce qui permet des comparaisons internationales. Troisièmement, cette enquête met à disposition les valeurs les plus récentes (2021 contre 2019 pour SESAM/ESPA).

Pour calculer le gender pension gap entre ménages d'une personne, nous utilisons en outre les données de l'enquête sur le budget des ménages (EBM) menée par l'OFS, qui contient des informations sur les rentes de l'AVS et de la prévoyance professionnelle (mais pas sur les versements en capital). Nous procédons de la sorte avant tout parce que, dans la dernière partie de l'étude, nous analysons le niveau des dépenses de consommation spécifiques aux sexes sur la base des données de l'EBM.

Pour la comparaison entre les retraitées et retraités non mariés, nous pouvons également nous référer aux valeurs médianes calculées par Wanner et Gerber (2022) sur la base des données WiSiER. Le calcul qui en résulte ne correspond toutefois pas exactement au gender pension gap tel que défini ci-dessus, mais englobe toutes les sources de revenus (en particulier les revenus de l'activité lucrative et de la fortune). Ces valeurs présentent toutefois l'avantage de ne pas se fonder sur des enquêtes, mais sur des statistiques fiscales, contrairement aux données SESAM/ESPA, SILC ou EBM.

Comme celles de SESAM/ESPA, les données SILC et EBM reposent sur des enquêtes auprès de la population basées sur des échantillons aléatoires et entraînent certaines imprécisions, notamment du point de vue statistique.⁵ En revanche, la statistique des nouvelles rentes de l'OFS (NRS) consiste en une enquête exhaustive basée sur des données administratives. A l'heure actuelle, la NRS ne permet pas encore de calculer le gender pension gap de manière exhaustive et précise sur le plan méthodique. Sur la base de ces données très complètes, nous tentons toutefois d'estimer une «différence de nouvelles rentes entre hommes et femmes». Vous trouverez de plus amples informations sur les bases de données et en particulier sur nos estimations basées sur la NRS au chapitre «Méthodologie».

Les causes du gender pension gap

En résumé, l'écart de rentes entre les hommes et les femmes s'explique principalement par la répartition entre les sexes des responsabilités professionnelles et familiales, par les différences de participation au marché du travail indépendantes des tâches de garde et par les différences de rémunération (horaire) entre les sexes.

La cause principale:
des parcours profession-
nels et différences de
salaires spécifiques au sexe

Fluder et al. (2016) ont ainsi montré que ce sont avant tout les différences de revenus provenant de l'activité lucrative qui sont à l'origine du gender pension gap. Ce revenu dépend lui-même de la participation au marché du travail (c'est-à-dire si et pendant combien de temps on a travaillé), des heures travaillées et du revenu horaire. Une analyse récente mandatée par le Conseil fédéral a montré que l'écart de revenus entre les sexes au sein de la population en âge de travailler s'explique pour environ 70% par l'intensité de la participation au marché du travail (taux d'activité et nombre d'heures) et pour environ 30% par des différences salariales.⁶ Les écarts de salaires pourraient être eux aussi en partie dus à des différences dans l'intensité de la participation au marché du travail, comme le suggèrent plusieurs études: la reprise d'une activité professionnelle après une absence prolongée du marché du travail s'accompagne d'un salaire horaire durablement plus bas⁷ et une réduction, même modérée, du taux d'occupation diminue considérablement la probabilité d'obtenir des postes de direction (généralement mieux payés)⁸. En bref, l'intensité ou l'étendue de l'activité lucrative représente un facteur central du gender pension gap.

Les conditions cadres institutionnelles influencent elles aussi le gender pension gap. Il s'agit en premier lieu de l'organisation du système de prévoyance, y compris en interaction avec l'état civil. Comme le montre schématiquement la figure 1, le système de prévoyance connaît différents mécanismes qui atténuent ou renforcent la dépendance des prestations de vieillesse au revenu provenant de l'activité lucrative. Pour un examen approfondi des facteurs d'influence du gender pension gap, nous renvoyons à notre étude de 2019⁹ ainsi qu'à Fluder et al. (2016).

Avant de quantifier le gender pension gap, nous souhaitons souligner que l'écart entre hommes et femmes mesuré *aujourd'hui* en matière de rentes est un écho du passé. Les droits à la rente des hommes et des femmes âgés aujourd'hui de 65 ans se sont constitués à partir de 1980 environ, et ceux des personnes de 85 ans, entre 1960 et 2000. Cette constatation est d'une grande pertinence, étant donné que les rôles des hommes et des femmes en termes de participation au marché du travail ont évolué au cours des dernières décennies.

Fig. 1: Le système de prévoyance atténue et renforce le gender pension gap
 Eléments importants du système de prévoyance vieillesse ayant un impact sur le gender pension gap

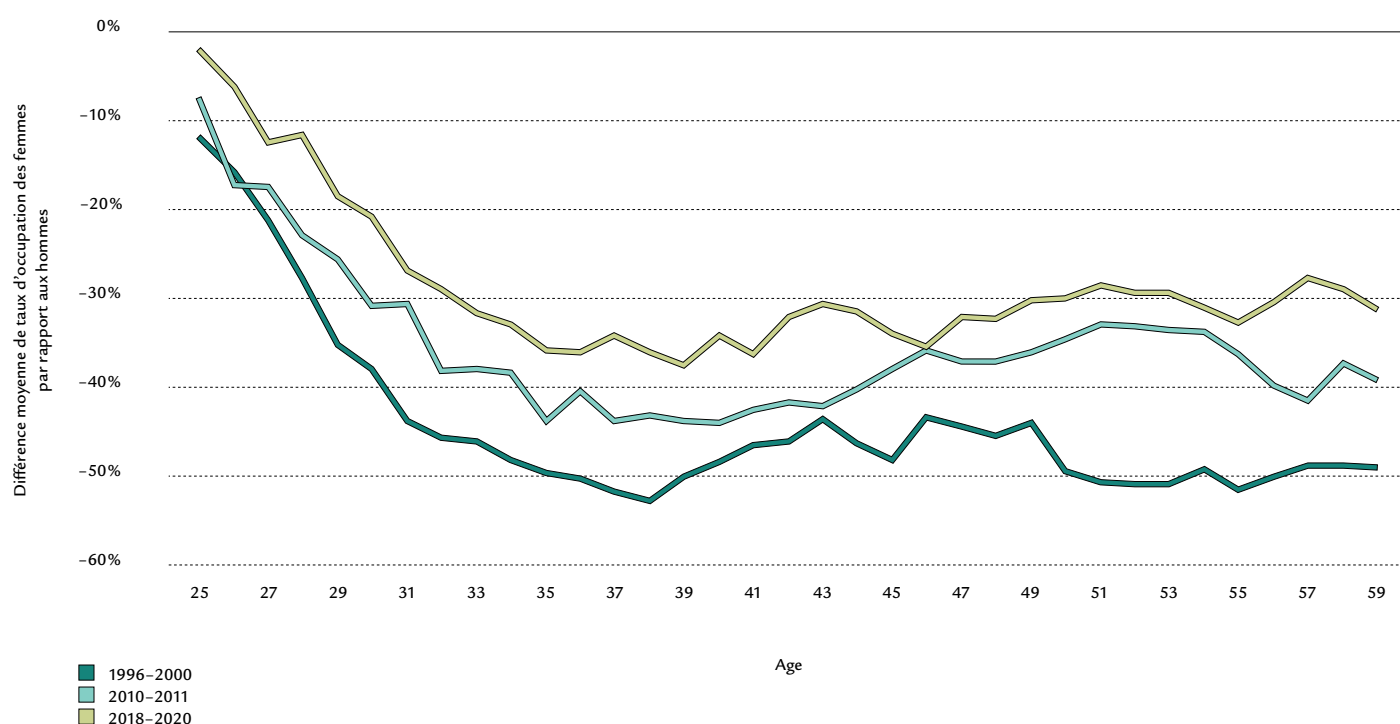


Les parcours professionnels convergent peu à peu

La figure 2 montre que les écarts entre les sexes au niveau de la participation au marché du travail (mesurée en tant que taux d'occupation moyen effectivement travaillé ou recherché) ont connu une baisse marquée dans toutes les classes d'âge. Ainsi, entre 1996 et 2000, le «taux d'activité en équivalents plein temps» des femmes de 50 ans ne s'élevait en moyenne qu'à la moitié de celui des hommes du même âge. Entre 2018 et 2020, cette différence est tombée à 30%.

Fig. 2: Les parcours professionnels des femmes et des hommes convergent peu à peu

Différence de taux d'activité¹⁰ en équivalents plein temps des femmes par rapport aux hommes, par âge et période sous revue



Source: calculs et représentation de Swiss Life; données OFS, enquête suisse sur la population active

A l'avenir, cette évolution devrait conduire à un gender pension gap en baisse lente mais constante. Supposons (en simplifiant grandement¹¹) que les différences entre les sexes spécifiques à l'âge indiquées à la figure 2 représentent le parcours professionnel de trois couples mariés ayant chacun deux enfants et partant à la retraite en 2022/2023. Si nous simulons les rentes de vieillesse des premier et deuxième piliers issues de ces parcours professionnels dans des conditions par ailleurs identiques (évolution et niveau des salaires, rémunération des avoirs de vieillesse), nous constatons des différences considérables en ce qui concerne le gender pension gap. Pour le couple que nous avons simulé à partir des données du marché du travail de 1996 à 2000 de la figure 2, la femme perçoit 42% de rente de moins que l'homme. Pour celui basé sur les données de 2018 à 2020, la différence serait de 33%.

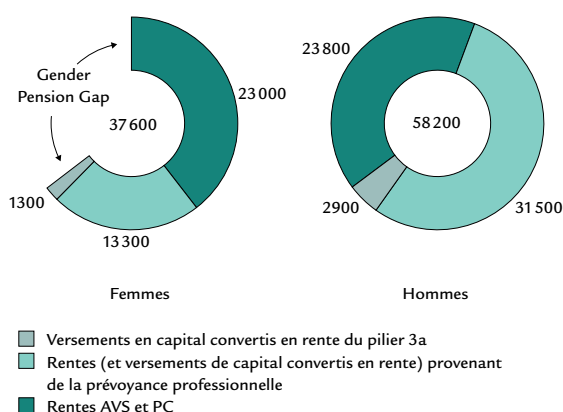
Estimation actuelle et évolution dans le temps

Dans le débat public de ces dernières années, l'étude de Fluder et al. (2016), qui a calculé la différence entre hommes et femmes de 64/65 ans à 75 ans en 2012, a le plus souvent été utilisée, de manière explicite ou implicite, pour chiffrer le gender pension gap. Les données pour 2015 et 2019 sont désormais disponibles à partir de la même base de données, à savoir l'ensemble de données SESAM/ESPA avec le module «sécurité sociale». Afin d'assurer une actualisation méthodique et comparable sur le plan des données, nous calculons ci-après les valeurs pour 2012, 2015 et 2019.¹²

Aujourd'hui encore, le gender pension gap est d'environ un tiers

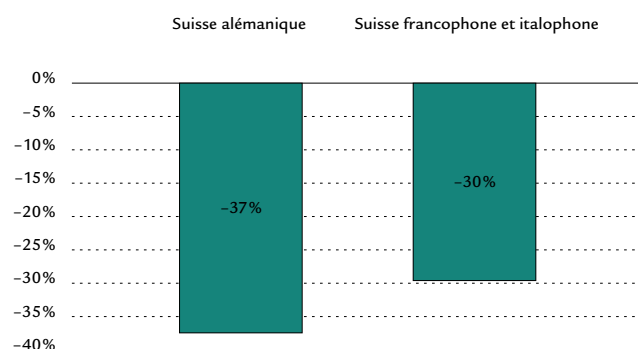
La figure 3 montre les rentes moyennes, y compris les versements en capital de la prévoyance professionnelle et du pilier 3a convertis mathématiquement en rentes. En 2019, les femmes de 64 à 75 ans ont perçu en moyenne environ un tiers d'argent de moins provenant des trois piliers du système de prévoyance vieillesse que les hommes âgés de 65 à 75 ans.¹³ Ou, exprimé en francs: en moyenne, près de 21 000 francs de moins par an. La majeure partie du gender pension gap provient de la prévoyance professionnelle, dans laquelle la différence s'élevait à près de -60%, soit environ 18 000 francs. Le premier pilier ne présente pas de gender pension gap déterminant. L'écart de rentes est un peu plus important en Suisse alémanique qu'en Suisse latine (cf. fig. 4).

Fig. 3: En 2019, le gender pension gap s'élevait aussi à un tiers
Rentes moyennes des 64/65-75 ans en CHF (arrondies aux 100 CHF), 2019



Source: calculs et représentation de Swiss Life, données OFS SESAM/ESPA

Fig. 4: Différence de rentes plus marquée en Suisse alémanique qu'en Suisse latine
Gender pension gap chez les 64/65-75 ans, en pourcentage, par région linguistique

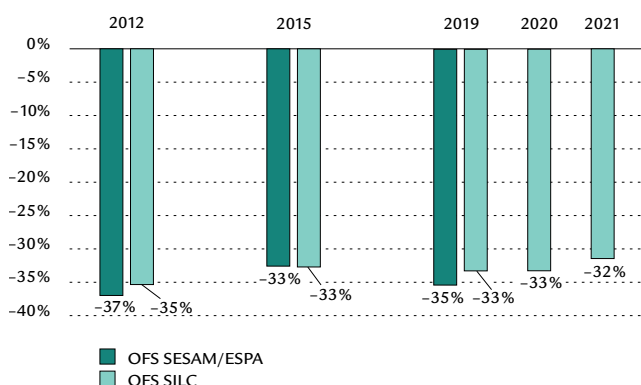


Source: calculs et représentation de Swiss Life, données OFS SESAM/ESPA

Une comparaison avec les données des enquêtes de 2012 et 2015 ne permet pas de dégager une image claire (cf. fig. 5). En 2015, le gender pension gap a reculé par rapport à 2012, avant de remonter légèrement en 2019. Globalement, il n'y a donc eu que peu de changements entre 2012 et 2019. L'utilisation des données de l'enquête SILC livre elle aussi des résultats similaires, un constat qui peut également être reporté aux années 2020 et 2021. Au vu de la différence de plus en plus réduite dans la participation au marché du travail (cf. fig. 2), ce résultat est plutôt surprenant. C'est pourquoi nous examinons en outre les données de la statistique des nouvelles rentes de l'OFS (NRS). A cet égard, il convient de noter que la NRS ne tient pas compte des rentes de toutes les personnes âgées de 65 à 75 ans, mais uniquement des premiers versements de prestations de vieillesse au cours de l'année concernée (c'est-à-dire, en termes très simplifiés, le montant des prestations au moment du départ à la retraite).

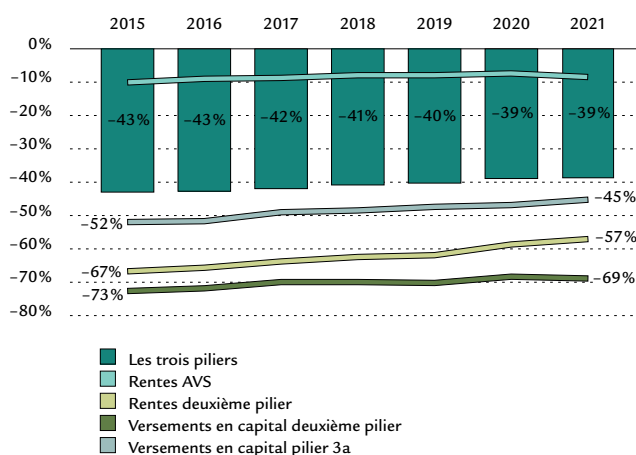
Actuellement, la NRS ne permet pas encore de déterminer entièrement le gender pension gap. Dans un complément technique à la fin de l'étude (cf. chapitre «Méthodologie»), nous expliquons pourquoi il en est ainsi et pourquoi nous estimons malgré tout une «différence de nouvelles rentes entre hommes et femmes» à l'aide de la NRS. Nous renvoyons ici directement à la figure 6, qui repose sur l'estimation susmentionnée et part du principe que la «différence de nouvelles rentes entre hommes et femmes» est tout à fait pertinente. Contrairement à la figure 5, nous concluons de la figure 6 que le gender pension gap pourrait tout à fait s'être réduit ces dernières années. La «différence de nouvelles rentes entre hommes et femmes» est passée de -43% en 2015 à -39% en 2021, en grande partie en raison d'un recul des différences entre hommes et femmes dans les deuxième et troisième piliers.

Fig. 5: Le gender pension gap n'a pas diminué ces dernières années...
Gender pension gap chez les personnes de 64/65-75 ans (SESAM/ESPA) et de 65-74 ans (SILC) en pourcentage, par année et par source de données



Source: calculs et représentation de Swiss Life, données OFS SESAM/ESPA et OFS SILC; valeurs SILC 2012 et 2021 d'Eurostat

Fig. 6: ...ou peut-être que si?
Différence entre hommes et femmes de la somme de toutes les nouvelles prestations de vieillesse versées au cours de l'année correspondante, divisée par la population âgée de 58 à 70 ans pondérée en fonction de la prestation de vieillesse («différence de nouvelles rentes entre hommes et femmes»)



Source: calculs et représentation de Swiss Life, données OFS – Statistique des nouvelles rentes

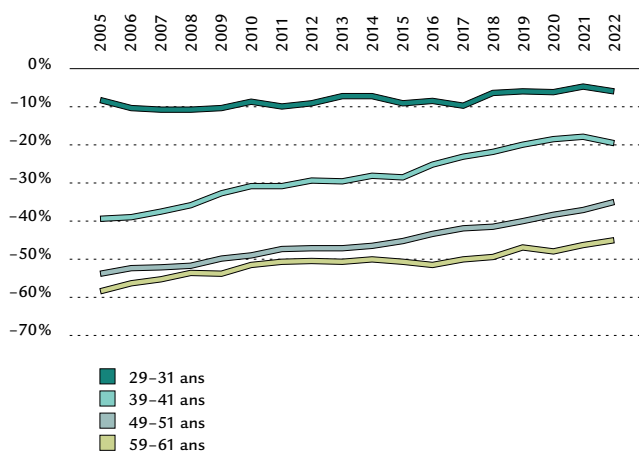
Les données n'indiquent pas clairement si le gender pension gap a changé

Un premier bilan intermédiaire permet de constater que le gender pension gap moyen total, donc mesuré sur l'ensemble des groupes de population, états civils et formes de ménage, est actuellement d'environ un tiers, quelle que soit la source de données utilisée. Il n'est pas possible de dire avec certitude si l'écart de rentes entre hommes et femmes a légèrement diminué ces dernières années ou s'il n'a pas évolué.

Nos propres données issues de l'assurance complète de Swiss Life indiquent la première option et donc un recul à long terme du gender pension gap dans le deuxième pilier et laissent présager que cette évolution devrait se poursuivre. Cette prévision repose sur l'évolution de la différence entre hommes et femmes concernant le montant moyen du capital vieillesse par personne assurée et par sexe pendant la phase active. La figure 7 montre qu'au cours des dernières années, cet écart a diminué lentement, mais de manière visible au fil du temps, quel que soit l'âge, sauf chez les personnes âgées d'environ 30 ans. Les femmes actives âgées de 49 à 51 ans qui étaient assurées auprès de Swiss Life dans le deuxième pilier en 2022 et qui prendront probablement leur retraite dans 10 à 15 ans disposaient en moyenne d'un capital vieillesse dans le deuxième pilier inférieur d'environ un tiers à celui des hommes du même âge. En 2010, la différence s'élevait encore à environ 50% chez les personnes âgées de 49 à 51 ans à l'époque et qui viennent donc de prendre leur retraite.

Fig. 7: Le gender pension gap dans le deuxième pilier va diminuer à l'avenir

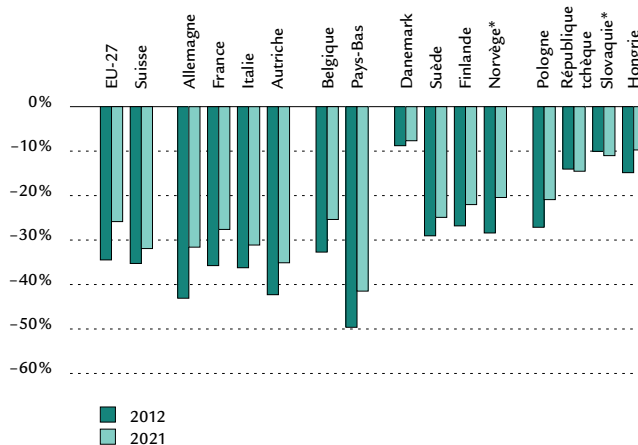
Différence moyenne de capital vieillesse des femmes actives assurées auprès de Swiss Life dans le deuxième pilier par rapport aux hommes, par groupe d'âge et par année



Source: Swiss Life

Fig. 8: La Suisse présente un gender pension gap supérieur à la moyenne

Gender pension gap chez les personnes de 65 à 74 ans, en pourcentage, par année et par pays; * dernière valeur = 2020



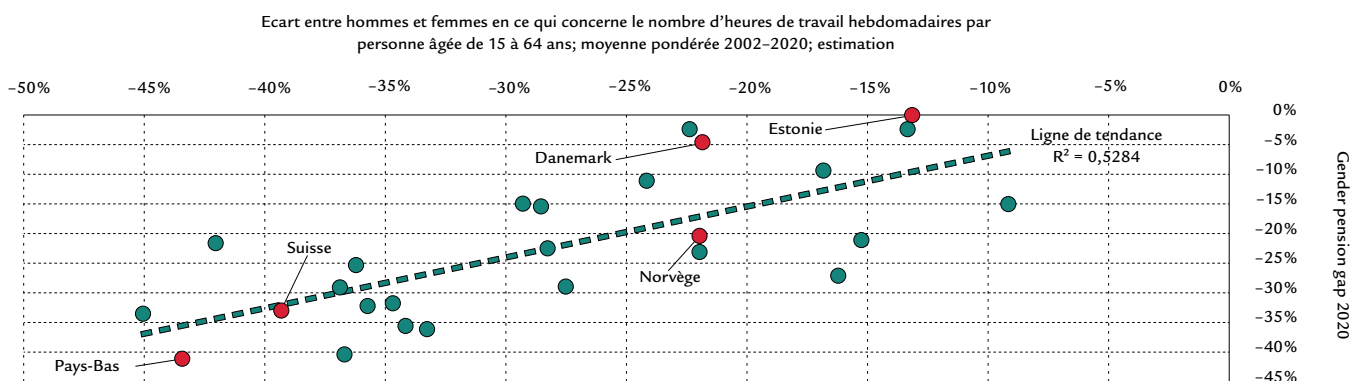
Source: représentation de Swiss Life, données et calcul Eurostat (SILC)

Les chiffres de la figure 7 ne sont pas directement comparables avec les valeurs précédentes. D'une part, malgré leur nombre considérable¹⁴, les personnes actives assurées auprès de Swiss Life ne sont pas forcément représentatives de la population globale. D'autre part, le graphique ne représente que la différence entre personnes assurées actives. Ces données ne permettent pas de tenir compte des différences entre hommes et femmes en matière de taux d'activité (et donc de savoir si la personne est assurée ou non dans le cadre de la prévoyance professionnelle). De manière générale, la figure 7 tend donc à sous-estimer l'ampleur des différences entre les sexes d'une part, et le rapprochement entre les sexes au fil du temps d'autre part. En effet, la proportion de femmes en âge de travailler disposant d'un deuxième pilier est certes nettement plus faible, mais a augmenté plus fortement entre 2005 et 2021 (de 55% environ à 70%) que celle des hommes (de 79% environ à 88%).¹⁵

Le gender pension gap en comparaison internationale

Le grand avantage des données de l'enquête SILC utilisées dans la figure 5 en plus des données SESAM/ESPA réside dans le fait qu'elles sont comparables au niveau européen. La figure 8 indique le gender pension gap entre autres pour nos pays voisins, la Scandinavie, la Belgique, les Pays-Bas ainsi que les grands pays d'Europe centrale et orientale. Différents schémas se dégagent. D'une part, l'écart de rentes entre hommes et femmes en Scandinavie et particulièrement en Europe de l'Est a toujours été plus faible ces dernières années qu'en Suisse. Le gender pension gap suisse était comparable à celui des pays voisins et supérieur à la moyenne européenne.

Fig. 9: Corrélation visible entre les différences en matière de participation au marché du travail et de rentes
Corrélation entre la différence de participation au marché du travail (estimation) et le gender pension gap dans 26 pays européens



Source: calcul et représentation de Swiss Life, données Eurostat (SILC) et OCDE

Un gender pension gap élevé en Suisse, mais aussi de grandes différences dans la participation au marché du travail

Le gender pension gap suisse, plutôt élevé en comparaison internationale, s'explique en partie par les différences entre hommes et femmes sur le marché du travail. La [figure 9](#) illustre ce lien sur la base de 26 pays européens. Bien qu'il existe une corrélation visible, on constate également que d'autres facteurs entrent en ligne de compte. Par exemple, les pays dans lesquels les disparités entre les sexes en matière de participation au marché du travail sont comparables, comme le Danemark et la Norvège, présentent parfois des différences considérables en termes de gender pension gap.

La comparaison internationale présentée à la [figure 8](#) montre également que dans le reste de l'Europe, le gender pension gap a diminué plus fortement ces dernières années qu'en Suisse, du moins sur la base des données SILC comparables au niveau international. Cela est particulièrement vrai pour nos voisins allemands, français et autrichiens. Dans le cadre de la présente étude, nous n'avons pas été en mesure d'examiner les raisons de cette différence dans l'évolution du gender pension gap.

Le gender pension gap n'est pas forcément synonyme de lacune de prévoyance

Lorsqu'on parle du gender pension gap, il convient d'opérer une distinction: la différence statistique de rentes entre les sexes n'est pas toujours synonyme de différence de niveau de vie.

Le gender pension gap implique rarement une lacune de prévoyance chez les personnes mariées

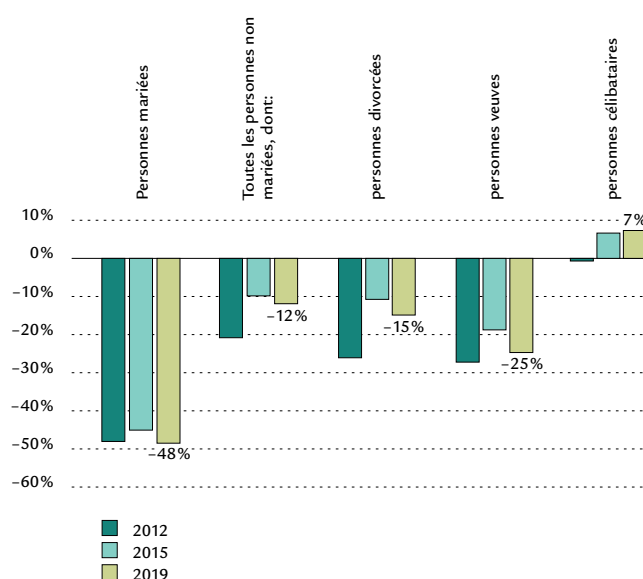
La [figure 10](#) présente la différence de rentes selon l'enquête SESAM/ESPA par état civil. Elle indique que le gender pension gap entre personnes mariées est le plus important. Néanmoins, on considère généralement que les couples mariés constituent une unité économique. Cela signifie que les deux conjoints disposent d'un accès plus ou moins égal aux moyens financiers du ménage, indépendamment du montant de leur rente AVS, ou de leur deuxième ou troisième pilier. Comme nous le montrerons ci-dessous, cette thèse de l'«unité économique» semble être généralement valable, du moins sur le plan subjectif.

Il n'en va pas de même pour les personnes non mariées ou vivant seules, pour lesquelles les différences de revenus à l'âge de la retraite jouent naturellement un rôle plus important. Comme le montre la [figure 10](#), en 2019, le gender pension gap entre les personnes non mariées, qu'elles soient divorcées, veuves ou célibataires, était de -12%. Si l'on calcule, sur la même base de données, la différence de rentes entre hommes et femmes vivant seuls (c'est-à-dire indépendamment de l'état civil, mais en fonction de la situation du ménage), on obtient une différence de -15% (non représentée dans le graphique).

Par rapport à la valeur pour l'ensemble de la population, l'étendue du gender pension gap chez les personnes vivant seules et les personnes non mariées dépend davantage de la base de données utilisées, de la méthode de calcul et de la classe d'âge considérée (cf. fig. 11). Outre les bases de données SESAM/ESPA et SILC, l'enquête OFS sur le budget des ménages (EBM) peut également servir de base de données pour les personnes vivant seules. Pour les personnes non mariées, on pourra se référer à la base de données WiSiER, fondée sur les données fiscales, évaluée par Wanner et Gerber (2022). Toutefois, cette dernière se réfère, premièrement, à l'ensemble des revenus (et pas seulement aux rentes) et, deuxièmement, aux valeurs médianes (et non à la moyenne arithmétique). L'EBM comprend uniquement les rentes des premier et deuxième piliers, mais pas les versements en capital. Les valeurs indiquées à la figure 11 ne se rapportent pas à la même année, mais à la dernière édition des statistiques concernées.

Fig. 10: Le gender pension gap dépend fortement de l'état civil

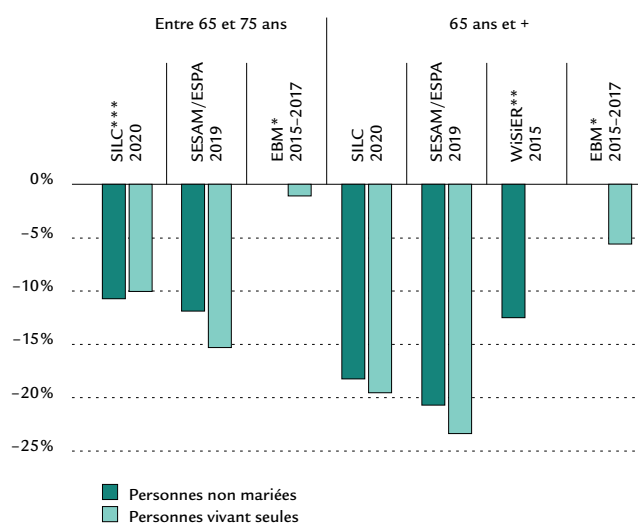
Gender pension gap (64/65 à 75 ans) en pourcentage, par état civil et année



Source: calculs et représentation de Swiss Life, données OFS – SESAM/ESPA

Fig. 11: Selon la source de données, les différences sont plus ou moins importantes chez les personnes vivant seules

Gender pension gap ou différence de revenus en pourcentage; par source de données, groupe d'âge considéré et période d'observation
 * Revenus issus des premier et deuxième piliers
 ** Médiane (et non pas moyenne arithmétique) de toutes les sources de revenus¹⁶
 *** SILC: 65 à 76 ans



Source: calculs et représentation de Swiss Life; données OFS – SILC, OFS – SESAM/ESPA, OFS – EBM; Wanner et Gerber (2022)/WiSiER

Le gender pension gap pour les personnes non mariées ou vivant seules est d'environ -10% à -20%

Selon les bases de données, le gender pension gap pour les personnes vivant seules ou non mariées et âgées de 65 à 75 ans se situait entre -1% et -15%, et entre -6% et -23% à partir de 65 ans (c'est-à-dire également pour les personnes de plus de 75 ans). Dans les bases de données SESAM/ESPA et SILC couramment utilisées pour calculer le gender pension gap, les valeurs se situent entre -10% et -15% pour les 65 à 75 ans et entre -18% et -23% pour les personnes âgées de 65 ans et plus.

Indépendamment de la base de données utilisée, le modèle représenté à la figure 10 est robuste: le gender pension gap est de loin le plus important entre personnes mariées. Vient ensuite la différence entre personnes veuves, puis entre personnes divorcées. On ne constate pas de différence systématique entre les sexes chez les célibataires. La différence représentée à la figure 10 en faveur des femmes célibataires n'est pas significative du point de vue statistique.¹⁷ Comment évaluer ces résultats?

1 Premièrement, on constate que, quelle que soit la source de données utilisée, le gender pension gap des personnes non mariées ou vivant seules est inférieur à la valeur calculée initialement et généralement citée par les médias et le monde politique (à savoir un tiers) pour l'ensemble de la population. Les principales raisons systémiques expliquant ces valeurs plus faibles sont résumées à la figure 1. Citons par exemple le partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce, les prestations pour survivants (versées majoritairement aux femmes) en cas de veuvage et le parcours professionnel lié à l'état civil: par exemple, les femmes divorcées ont en moyenne un taux d'occupation plus élevé que les femmes mariées.

Le gender pension gap chez les personnes non mariées est plus faible, mais plus pertinent pour le niveau de vie

2 Deuxièmement, bien que le gender pension gap soit plus faible chez les personnes non mariées ou vivant seules que chez les personnes mariées, il s'avère plus pertinent. Avoir un budget mensuel selon SESAM/ESPA de 4300 francs (hommes non mariés) ou de 3800 francs (femmes non mariées) influence clairement le niveau de vie.

Dans ce contexte, il convient de souligner en particulier la situation des personnes divorcées. Un divorce représente pour les deux ex-conjoints un risque de prévoyance, qui tend toutefois à être plus important pour les femmes: en 2019, la rente mensuelle des femmes divorcées âgées de 65 à 75 ans était en moyenne inférieure d'environ 600 francs à celle des hommes divorcés, ce qui se reflète également dans un taux de versement des prestations complémentaires (PC) plus élevé (20% pour les hommes contre 27% pour les femmes en 2021¹⁸). Notre étude «Le divorce, un risque pour la prévoyance»¹⁹ traite en détail des raisons pour lesquelles il existe une différence entre les sexes malgré des mécanismes tels que le partage de la prévoyance professionnelle. Le gender pension gap est certes plus important entre personnes veuves qu'entre personnes divorcées. Toutefois, le taux de bénéficiaires de prestations complémentaires est plus faible (femmes 17%, hommes 11% en 2021²⁰) et nous montrons ci-après (cf. fig. 16) que les personnes veuves ne sont que légèrement moins souvent satisfaites financièrement que celles mariées et le sont plus souvent que celles divorcées.

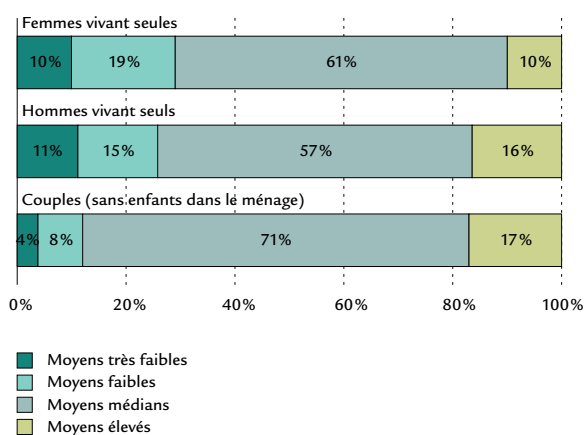
3 Troisièmement, le gender pension gap chez les célibataires ne concerne pas principalement les faibles revenus, mais surtout les revenus moyens à supérieurs. La part de retraitées vivant seules et disposant de (très) faibles moyens (29%) ne diffère que peu de celle des retraités vivant seuls (26%), comme l'ont montré Wanner et Gerber (2022) à l'aide de la

base de données WiSiER (cf. fig. 12). Les moyens (très) faibles sont définis comme les revenus²¹ s'élevant à moins de 60% du revenu médian de l'ensemble de la population. On constate une différence entre les sexes principalement dans les revenus élevés, c'est-à-dire les revenus qui dépassent d'au moins 80% le revenu médian. Ce schéma apparaît également dans les données SESAM/ESPA: en moyenne des années 2012, 2015 et 2019, les retraitées vivant seules ne se retrouvent qu'un peu plus souvent que les retraités dans le quintile inférieur de revenus sous forme de rentes des personnes seules âgées de 65 à 75 ans (21% contre 18%). La plus grande différence entre hommes et femmes se trouve dans le quintile de revenus supérieur, où se situent 28% des retraités vivant seuls contre seulement 17% des retraitées vivant seules.²²

4 Quatrièmement, fait important, les personnes vivant seules, indépendamment de leur sexe, sont plus souvent confrontées à des difficultés financières que les couples. En raison de certains coûts fixes, par exemple dans le domaine du logement, les personnes vivant seules ont besoin d'un revenu par personne plus élevé que celles vivant en couple pour atteindre un niveau de vie comparable. Les analyses statistiques tiennent compte de ce fait dans le concept de revenu équivalent (par personne). Dans un ménage d'une personne, le revenu équivalent correspond au revenu effectif. Pour un couple faisant ménage commun, le revenu total du ménage n'est pas divisé par deux, mais seulement par 1,5 pour calculer le revenu équivalent (par personne). S'appuyant sur cette méthodologie répandue au niveau international, Wanner et Gerber (2022) ont montré, à l'aide de la base de données WiSiER, qu'à l'âge de la retraite, tant les femmes vivant seules que les hommes vivant seuls disposent nettement plus souvent de moyens (très) faibles que les personnes vivant en couple (cf. fig. 12).

Fig. 12: La situation financière des personnes vivant seules est en moyenne plus difficile que celle des couples

Niveau des ressources financières à l'âge de la retraite; par type de ménage; 2015

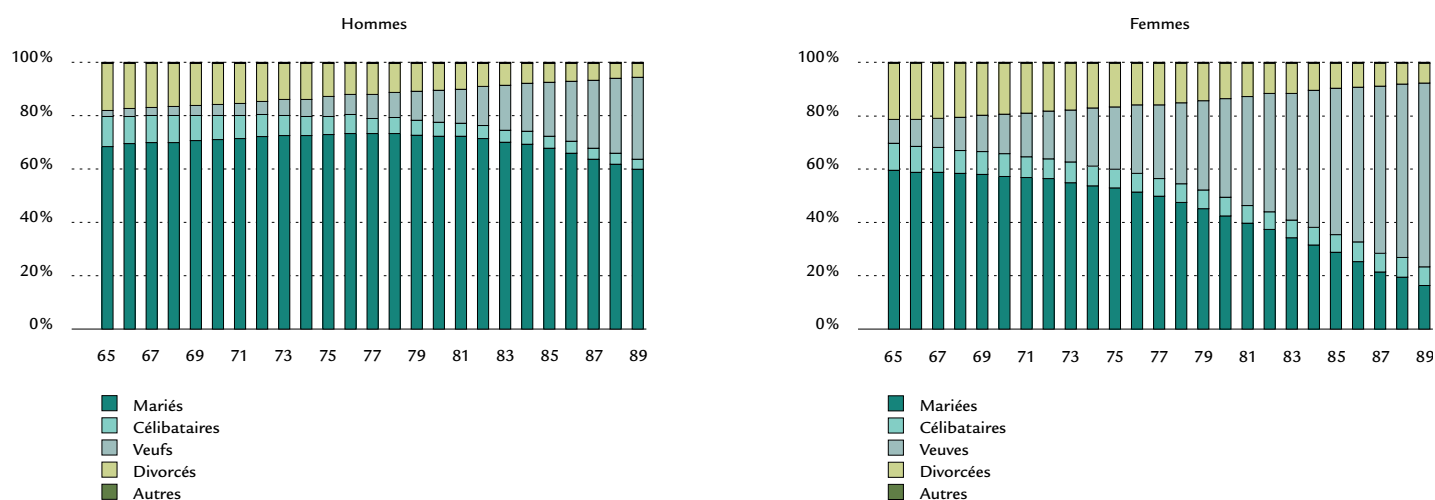


Source: Office fédéral des assurances sociales / Wanner et Gerber (2022), représentation de Swiss Life

Le ménage d'une personne, un risque pour l'aisance financière qui concerne surtout les retraitées

5 Cinquièmement, dans ce contexte, il convient de noter qu'à l'âge de la retraite, les femmes vivent nettement plus souvent seules que les hommes. Nous pouvons le montrer de manière approximative à la figure 13 à l'aide de l'état civil²³: en 2021, 54% des femmes de 65 ans et plus n'étaient pas mariées, contre 30% des hommes. Cela s'explique, dans une moindre mesure, par un faible taux de remariage chez les personnes divorcées. En 2018, la probabilité de se remariar était estimée à 46% pour les hommes et à 40% seulement pour les femmes.²⁴ Aspect plus important encore, les femmes ont une espérance de vie plus longue que les hommes et sont en moyenne plus jeunes que leur conjoint. Cette combinaison fait qu'elles ont plus de chances de survivre à leur partenaire que l'inverse. En d'autres termes, à l'âge de la retraite, les femmes vivent bien plus souvent que les hommes dans un ménage d'une personne et donc dans une situation financière plus difficile. En outre, en raison du gender pension gap, leurs rentes sont en moyenne plus faibles.

Fig. 13: Etat civil: plus les femmes sont âgées, plus elles ont tendance à ne pas (ou plus) être mariées
Part de la population par état civil, âge et sexe, 2021



Source: calcul et représentation de Swiss Life; données OFS – STATPOP

Complément: le gender pension gap au cours de la retraite

Le gender pension gap est défini comme la différence entre les sexes des rentes mensuelles ou annuelles périodiques (selon la source de données, y c. les versements en capital hypothétiquement convertis en rente). Cette définition a un sens sur le plan sociopolitique, car le niveau de vie dépend des rentes périodiques et de l'éventuelle utilisation périodique du capital. L'objectif constitutionnel concrétisé par le Conseil fédéral, à savoir que l'AVS et le deuxième pilier doivent correspondre ensemble à 60% du dernier salaire, est défini implicitement comme périodique également.²⁵

Il existe toutefois une autre perspective, celle de la *prestation globale*, c'est-à-dire de la *somme* de toutes les rentes périodiques versées jusqu'au décès. En 2021, l'espérance de vie résiduelle des hommes de 65 ans était de 19,9 ans et celle des femmes, de 22,7 ans.²⁶ Cette différence de près de trois ans, associée au fait que l'âge ordinaire de la retraite est (pour l'instant) plus bas, signifie que les femmes perçoivent en moyenne des rentes pendant environ quatre ans de plus que les hommes. En outre, au cours des dernières années de leur vie, les femmes touchent souvent des rentes plus élevées qu'au début de leur retraite, car elles sont alors plus souvent veuves (cf. fig. 13). Le plafonnement lié au mariage est donc supprimé dans l'AVS et souvent s'ajoute un supplément de veuvage de 20% (jusqu'à la rente AVS maximale). Si le conjoint décédé percevait une rente de la prévoyance professionnelle, une rente de conjoint équivalant normalement à 60% de la rente de vieillesse du défunt vient s'y ajouter.

Le «gender lifetime pension gap» est inférieur au gender pension gap

La différence entre hommes et femmes concernant cette *prestation globale* (que nous appelons ci-après «gender lifetime pension gap»), c'est-à-dire la somme de toutes les rentes mensuelles versées entre le départ à la retraite et le décès, est donc inférieure au gender pension gap. Conséquence de cette situation, la somme de toutes les rentes de vieillesse de l'AVS et des rentes de vieillesse et de survivants de la prévoyance professionnelle versées en 2021 aux femmes était inférieure de «seulement» 13% à celles versées aux hommes. Si l'on tient également compte des prestations complémentaires et des allocations pour impotents, la différence s'élève à 9%. Toutefois, ce calcul ne comprend pas les versements en capital du deuxième pilier et du pilier 3a, ce qui entraîne une sous-estimation de la différence entre hommes et femmes.²⁷

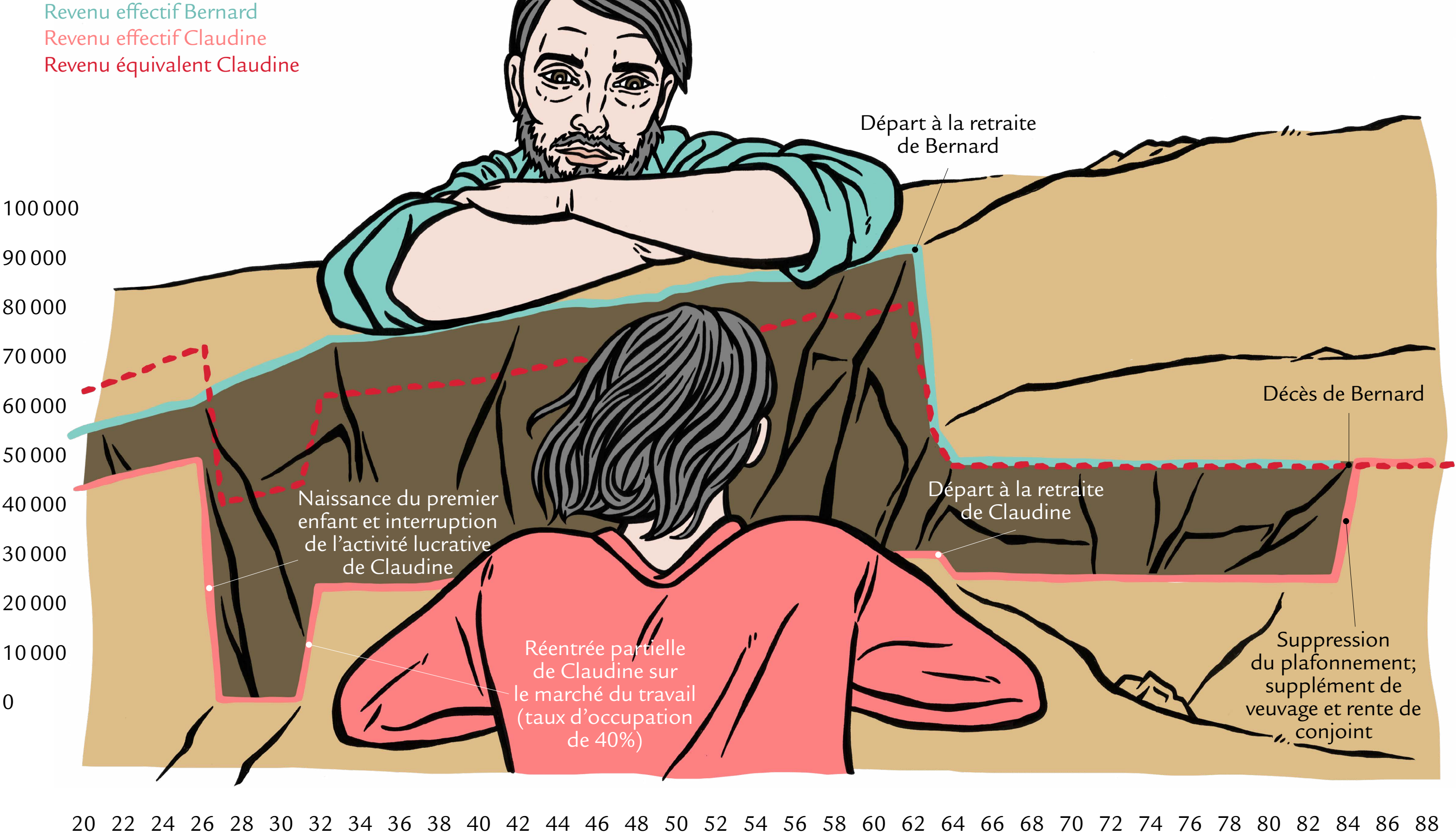
Afin d'illustrer ce qui précède, prenons un couple fictif, Claudine et Bernard RoCHAT (cf. fig. 14), tous deux fraîchement retraités. Claudine est née en 1959, Bernard en 1957. Ils se rencontrent quand Claudine a 20 ans et se marient en 1985, à l'âge de 26 et 28 ans respectivement. Claudine donne naissance à leur premier enfant à 27 ans et au deuxième trois ans plus tard. Elle travaille à plein temps jusqu'à la naissance de son premier enfant, puis quitte entièrement le marché du travail pendant cinq ans. Elle exerce ensuite une activité lucrative à 40% jusqu'à sa retraite. Le reste du temps, elle s'occupe des tâches familiales et ménagères. Bernard, lui, travaille sans interruption à plein temps. Tous deux gagnaient environ le salaire médian spécifique à leur sexe et à leur âge, sur la base d'un poste à plein temps. Le salaire horaire de Claudine était donc toujours plus faible que celui de son époux. Les deux caisses de pensions du couple proposent des composantes

surobligatoires: les cotisations salariales sont supérieures de trois points de pourcentage au minimum légal et le montant de coordination est indexé sur le taux d'occupation partielle à partir de 2010.

Bernard prend sa retraite à 65 ans en 2022 et Claudine en 2023, à 64 ans. Avec les rentes de l'AVS et de la caisse de pensions, le couple atteint un taux de remplacement de quasiment 60% de leurs derniers salaires bruts totaux. La rente totale issue des deux premiers piliers de Claudine est deux fois moins élevée que celle de Bernard. Cela correspond presque exactement à la différence effectivement mesurée entre hommes et femmes chez les personnes mariées (cf. fig. 10). Bernard décède en 2042, à l'âge de 85 ans. Claudine a alors 83 ans et vivra encore cinq ans. En raison de son veuvage, Claudine touche une rente annuelle d'environ 48 000 francs par an, contre 25 000 francs auparavant (suppression du plafonnement, supplément de veuvage à l'AVS et rente de conjoint dans le deuxième pilier). Dans cet exemple, son niveau de vie ne change toutefois pas significativement, étant donné que le revenu équivalent (définition cf. page 22) reste quasi constant. Si Claudine était décédée en premier, ce qui est statistiquement moins probable, le revenu de Bernard serait passé à 57 500 francs.

A combien s'élève le gender pension gap entre Claudine et Bernard? Cette question est loin d'être triviale. Il se monte à près de 50% durant une grande partie de la retraite. Après le décès de Bernard, Claudine perçoit toutefois une rente pratiquement équivalente à celle que son conjoint décédé touchait de son vivant. En revanche, si Claudine était décédée en premier, Bernard, le veuf hypothétique, aurait perçu chaque année 19% de rente de plus que Claudine si elle était devenue veuve. Sur l'ensemble de sa retraite, Claudine perçoit une rente annuelle moyenne d'environ 30 000 francs, soit près de 40% de moins que la valeur moyenne de celle de Bernard. Au cours de sa retraite, Claudine percevra près de 750 000 francs de rentes de l'AVS, de sa caisse de pensions et de celle de son mari, soit 27% de moins que les 1 000 000 de francs touchés par Bernard.²⁹ Le «gender lifetime pension gap» représente ainsi un peu plus de la moitié du gender pension gap.

Fig. 14: La différence de rentes peut varier au cours de la vie
Revenu simulé en CHF par an, corrigé de l'inflation²⁸, selon l'âge de Claudine (Bernard a toujours deux ans de plus)

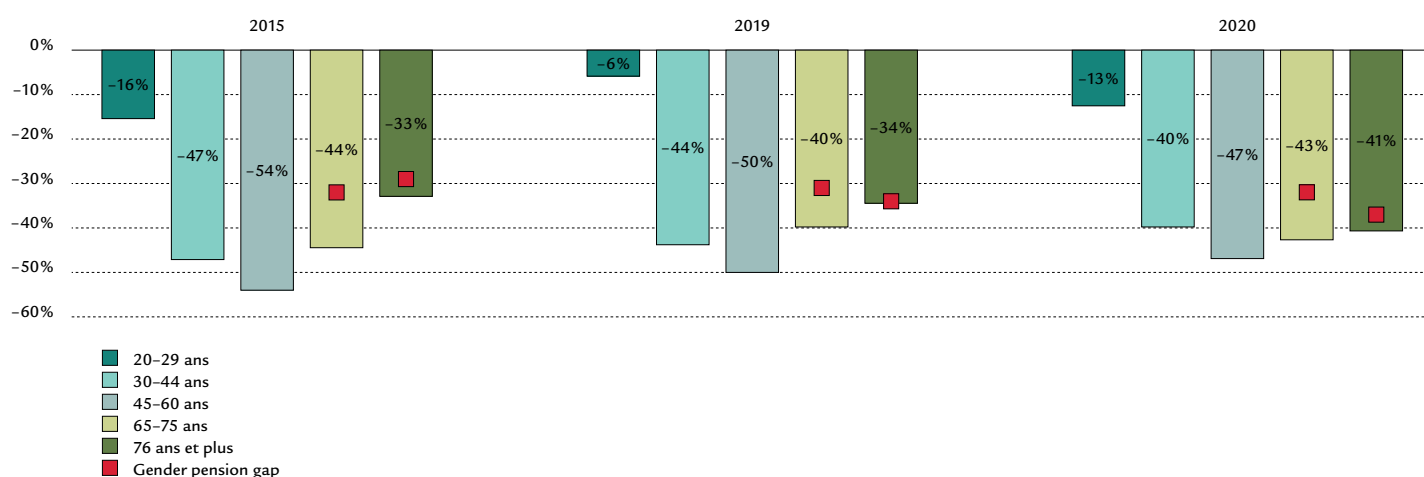


Complément: gender pension gap vs gender income gap

Outre la comparabilité internationale, l'enquête SILC présente un autre avantage: elle permet de comparer les différences de revenus entre hommes et femmes avant et après l'âge de la retraite à l'aide de la même base de données. A l'exception des revenus de la fortune, qui ne sont pas recensés au niveau individuel mais au niveau du ménage, l'enquête SILC permet d'attribuer les principales composantes du revenu à chaque membre du ménage, en particulier les revenus provenant de l'activité lucrative et les revenus issus de rentes.³⁰

Les résultats pour les années 2015, 2019 et 2020 sont présentés à la figure 15. Deux aspects ressortent clairement: premièrement, la différence de revenus ainsi mesurée à l'âge de la retraite est supérieure au gender pension gap. Selon l'OFS-SILC 2020, ce dernier s'élevait à -32% pour les 65 à 75 ans, tandis que le «gender income gap» était de -43%. La principale raison de cette différence: au début de la retraite, le revenu moyen provenant d'une activité lucrative des femmes est inférieur d'environ 70% à 80% à celui des hommes. Cette différence s'explique notamment par le fait que les hommes (touchant souvent des revenus élevés) restent plus souvent que les femmes actifs au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.³¹

Fig. 15: Le gender pension gap est inférieur à la différence de revenus immédiatement avant l'âge de la retraite
Différence de revenus entre les sexes (revenu provenant d'une activité lucrative, rentes, transferts sociaux; à l'exclusion des revenus de la fortune)
et gender pension gap par groupe d'âge et année d'observation



Source: calculs et représentation de Swiss Life, données OFS SILC

La différence de revenus avant l'âge de la retraite est supérieure au gender pension gap

L'examen de la différence de *rentes* à partir de 65 ans («gender pension gap») a donc tendance à sous-estimer la différence de *revenus* moyenne totale à partir de 65 ans («gender income gap»). Toutefois, la figure 15 révèle un fait supplémentaire: dans la population âgée de 45 à 60 ans (c'est-à-dire dans les années précédant la retraite), la différence globale de revenus (hors revenus de la fortune notamment) entre les sexes a tendance à être plus élevée qu'au début de la retraite. Et au sein de la population âgée de 76 ans et plus, la différence est plus faible qu'entre 65 et 75 ans. Il convient néanmoins de noter que dans la figure 15, contrairement à la figure 14, nous n'examinons pas une population au fil du temps mais comparons différentes cohortes ou groupes d'âge. Lorsque l'on compare les classes d'âge, il faut donc tenir compte du fait que les personnes de plus de 75 ans aujourd'hui présenteraient probablement une différence de revenus plus importante lorsqu'elles avaient elles-mêmes entre 45 et 60 ans que les personnes du même âge d'aujourd'hui.

Enfin, la figure 15 reflète l'exemple simulé de la figure 14. Après le départ à la retraite, des mécanismes compensatoires s'appliquent, tels que le splitting de la rente AVS. En outre, la proportion de veuves augmente de manière disproportionnée avec l'âge et pour ces femmes, le plafonnement de l'AVS est supprimé et elles touchent un supplément de veuvage de l'AVS et une rente de conjoint de la prévoyance professionnelle. Toutefois, la figure 15 sous-estime quelque peu la différence à l'âge de la retraite, dans la mesure où aucun versement en capital des deuxième et troisième piliers n'est pris en compte.

2

*La satisfaction
financière subjective
des femmes et
des hommes à l'âge
de la retraite*



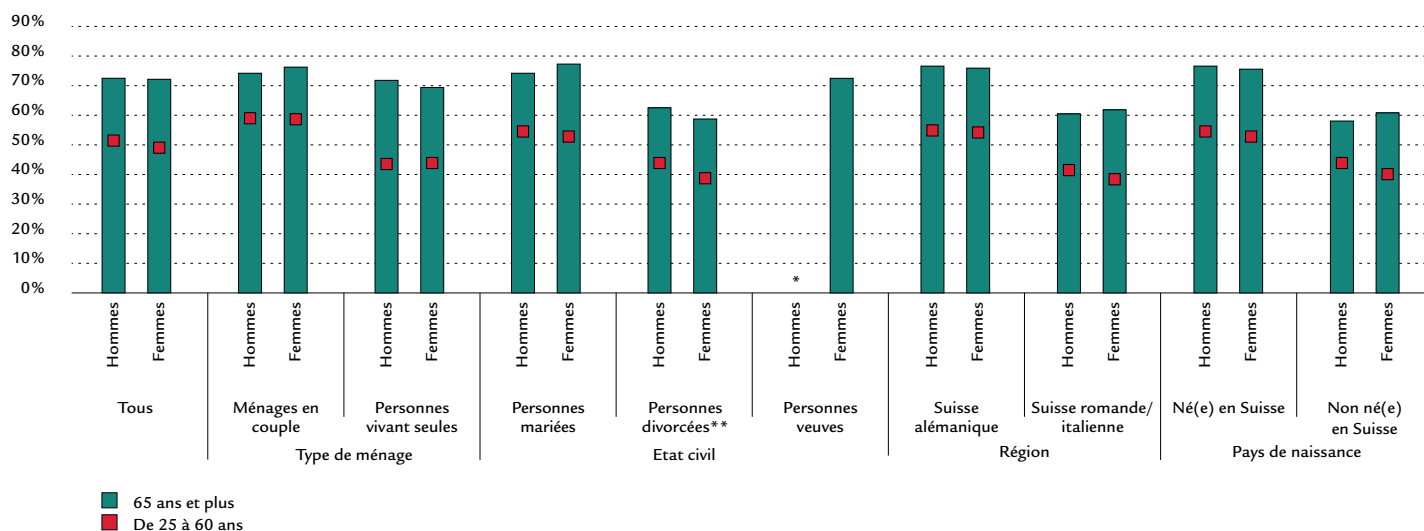
L'évaluation de la situation financière à l'âge de la retraite nécessite impérativement des données objectives sur le montant des rentes et de la fortune. Mais ce n'est pas la seule dimension à prendre en compte. Comme nous l'avons montré dans d'autres publications³², les jugements subjectifs contribuent également à la compréhension globale de la situation financière de la population à l'âge de la retraite.

Dans le contexte du gender pension gap, la figure 16 révèle un fait intéressant: en moyenne, la satisfaction financière à l'âge de la retraite est la même chez les femmes et chez les hommes. Cela vaut aussi bien pour les couples, les personnes vivant seules, les différentes catégories d'état civil ou d'autres groupes démographiques. Entre 25 et 60 ans, la satisfaction financière par sexe ne diffère pas non plus, ou peu.

Fig. 16: Les retraitées ne sont pas moins satisfaites financièrement que les retraités

Proportion de la population affichant une satisfaction financière personnelle élevée³³ ou très élevée, par groupe de population, âge et sexe, 2020;

* moins de 200 observations, pas de publication des résultats; ** y c. personnes de 64 ans pour obtenir un nombre suffisant de personnes interrogées



Source: calculs et représentation de Swiss Life; données OFS – SILC 2020

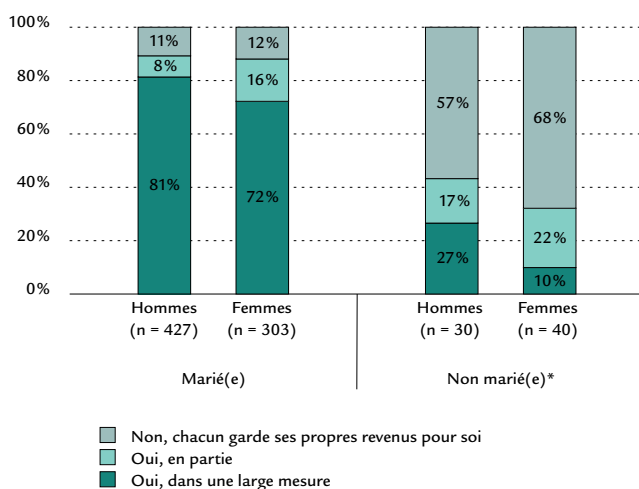
Les retraitées et retraités se sentent libres de leurs choix financiers dans la même mesure

Ce constat est confirmé par notre propre enquête représentative auprès de la population linguistiquement assimilée, que nous avons menée début 2022 auprès d'environ 1300 personnes âgées de 65 à 75 ans en Suisse romande et en Suisse alémanique (cf. chapitre «Méthodologie»). 79% des hommes et 76% des femmes – ces différences et les suivantes ne sont pas statistiquement significatives – sont d'accord avec l'affirmation³⁴ selon laquelle ils et elles sont satisfaits de leur situation financière. Seuls 11% des hommes et 13% des femmes craignent les difficultés financières. 70% des hommes et 67% des femmes pensent pouvoir maintenir leur niveau de vie actuel dans les dix prochaines années. 84% des hommes et 83% des femmes se sentent libres de leurs choix sur le plan financier. Cette divergence entre le gender pension gap d'une part et l'évaluation quasiment égale de la satisfaction financière d'autre part nécessite une explication.

Dans le cas des ménages en couple, l'interprétation est plus évidente: comme postulé ci-dessus, la plupart des ménages en couple à l'âge de la retraite sont considérés comme une unité économique. C'est ce que montre notre propre enquête auprès de la population mentionnée plus haut: 81% des hommes mariés ont indiqué partager dans une large mesure leurs revenus avec leur femme, et 72% des femmes avec leur époux (cf. fig. 17). Même si la différence (statistiquement significative) entre hommes et femmes s'avère frappante dans cette estimation, le résultat soutient dans une large mesure la thèse de l'unité économique. Cela vaut du moins pour les couples mariés qui ont aujourd'hui atteint l'âge de la retraite. La plupart des couples non mariés gèrent des budgets séparés, sachant que cette dernière évaluation ne repose que sur très peu d'observations et n'est donc que peu représentative.

Fig. 17: Les couples mariés à l'âge de la retraite disposent généralement d'un budget commun

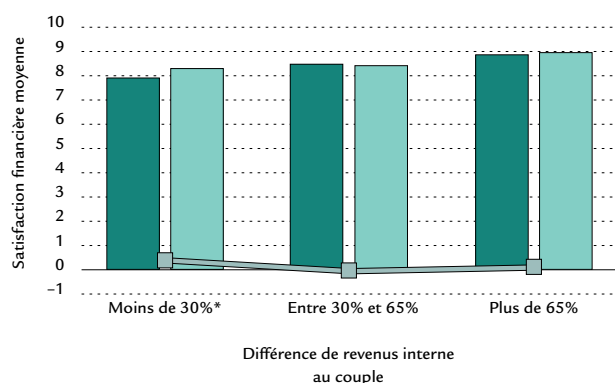
Proportion de réponses de personnes âgées de 65 à 75 ans et vivant en couple à la question suivante: «Est-ce que vous et votre partenaire faites compte commun?», 2022; n directement indiqué dans le diagramme
* Attention: faible nombre d'observations



Source: enquête Swiss Life 2022

Fig. 18: La différence de revenus chez les couples n'a guère d'importance eu égard à la satisfaction financière subjective des retraités

Satisfaction moyenne par rapport à la situation financière personnelle; sur une échelle de 0 à 10; selon la différence de revenus³⁵ au sein des couples à partir de 65 ans, 2020
* y c. couples dans lesquels la femme a un revenu plus élevé que l'homme



Source: calculs et représentation de Swiss Life; données OFS – SILC 2020

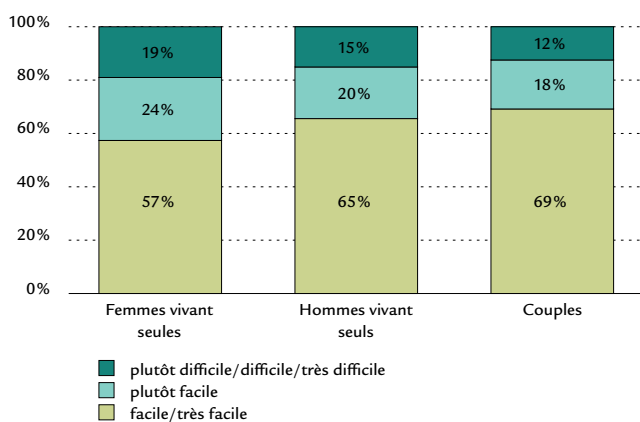
Un autre indice étayant la thèse de l'unité économique des ménages en couple est le suivant: dans le cadre de l'enquête SILC de l'OFS, dans la plupart des ménages en couple, la femme et l'homme se sont exprimés sur leur situation financière. Si le gender pension gap des couples revêtait une grande importance pour la situation financière subjective, on devrait constater un lien clair entre la différence de revenus au sein du couple et la différence de satisfaction. Or, cela n'est pas le cas. En moyenne, la satisfaction financière ne diffère que peu chez les couples présentant une différence de revenus importante comme chez ceux présentant une faible différence, comme le montre la figure 18. Une analyse de régression le confirme: certes, il existe une corrélation statistiquement significative entre les variables relatives à la différence de satisfaction financière et celles relatives au revenu, mais celle-ci est (très) faible, comme le montre la figure 18.³⁶

Les retraitées vivant seules connaissent plus souvent de difficultés financières que les retraités vivant seuls

Il est plus difficile d'expliquer pourquoi la satisfaction financière des retraitées vivant seules ne diffère guère de celle des retraités vivant seuls, alors que la plupart des données disponibles indiquent une différence de revenus moyenne considérable de plusieurs centaines de francs par mois. D'autres dimensions subjectives de l'évaluation mènent à une image plus nuancée. Ainsi, selon leur propre estimation, les femmes de 65 ans et plus vivant seules ont besoin d'un revenu mensuel minimum net de 12% inférieur en moyenne à celui des hommes pour joindre les deux bouts.³⁷ La valeur moyenne citée par les femmes est d'environ 3700 francs, contre quelque 4200 francs pour les hommes. Malgré cette situation, avec 57%, les retraitées vivant seules déclarent plus rarement joindre facilement les deux bouts que les retraités vivant seuls (65%). En revanche, 19% des femmes, contre seulement 15% des hommes, déclarent avoir des difficultés à joindre les deux bouts (cf. fig. 19). La première différence est statistiquement significative, mais pas la seconde.

Fig. 19: Les retraités vivant seuls indiquent plus souvent joindre facilement les deux bouts que les retraitées vivant seules

Part de la population âgée de 65 ans et plus pour laquelle il est ... de joindre les deux bouts, 2020



Source: calculs et représentation de Swiss Life; données OFS – SILC 2020

Fig. 20: Les femmes vivant seules sont plus souvent dans l'impossibilité de se permettre certains postes budgétaires que les hommes vivant seuls

Part de personnes seules de 65 ans et plus qui, pour des raisons financières, ne peuvent pas se permettre au moins un poste budgétaire³⁸ sur 15, 2020



Source: calculs et représentation de Swiss Life; données OFS – SILC 2020

Les statistiques de l'enquête SILC permettent également de déterminer si certains postes budgétaires sont financièrement abordables ou non. Il s'agit par exemple d'avoir une voiture, de s'adonner à des activités de loisirs régulières telles que le sport, une sortie au cinéma ou un concert, ou encore de passer une semaine de vacances hors de son domicile. La plupart des femmes et hommes vivant seuls peuvent se permettre ces dépenses prises séparément. Cela n'est toutefois pas le cas d'une minorité non négligeable de personnes vivant seules âgées de 65 ans et plus pour *au moins un* des 15 types de dépenses pris en compte par l'OFS dans le cadre de l'enquête SILC. Et on constate une différence entre les sexes: 21% des hommes vivant seuls de 65 ans et plus sont concernés, contre 30% des femmes (cf. fig. 20), une différence de taille (et statistiquement significative). Dans l'ensemble, on constate que malgré une satisfaction financière comparable, les retraitées vivant seules n'ont plus souvent que les retraités pas les moyens de s'offrir quelque chose.

3

Structure des dépenses des femmes et hommes vivant seuls à l'âge de la retraite



Les moyens financiers que nous analysons dans la première partie de l'étude ne représentent évidemment pas une fin en soi, mais servent avant tout à subvenir aux besoins. Il est donc logique d'examiner également la structure des dépenses dans le cadre d'une analyse globale de la situation financière. La dernière édition de l'enquête sur le budget des ménages (EBM) de l'Office fédéral de la statistique pour les années 2015 à 2017 sert de source de données à cet égard. Comme le nom de la statistique l'indique, l'unité d'observation est le *ménage*. Par conséquent, une comparaison entre les sexes du niveau et de la structure des dépenses n'est possible qu'entre ménages d'une personne.

Nous nous intéressons en particulier aux dépenses de consommation et à la question de savoir si le *gender pension gap* entre hommes et femmes vivant seuls et âgés de 65 à 74 ans se traduit également par une différence dans ces dépenses. Il convient toutefois de tenir compte du fait que, de toutes les statistiques pertinentes, l'enquête sur le budget des ménages est celle qui indique le *gender pension gap* le plus faible chez les personnes vivant seules (cf. fig. 11; seulement -1%). Selon l'ancienne méthode de pondération utilisée par l'OFS jusqu'en 2019, le *gender pension gap* serait de -7% entre 2015 et 2017, de -16% entre 2012 et 2014 et de -10% entre 2009 et 2011. Au vu des résultats de la figure 11, il est concevable que l'édition actuelle de l'EBM appliquant la pondération révisée sous-estime quelque peu le *gender pension gap*, et donc d'éventuelles différences dans les dépenses de consommation. Cela dit, observons les données des dépenses.

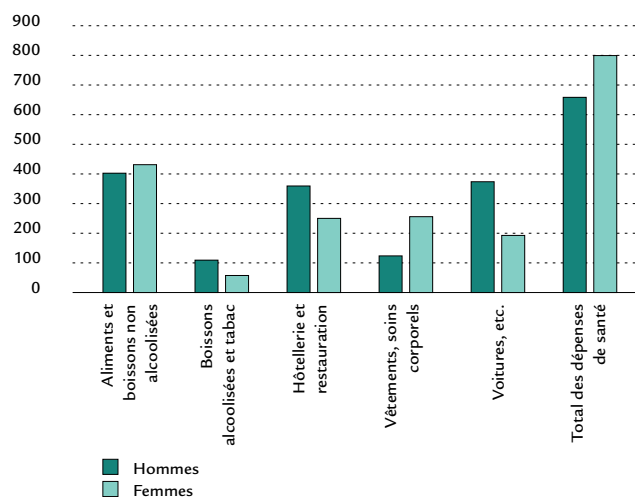
Entre 2015 et 2017, les dépenses de consommation totales des femmes vivant seules étaient supérieures de 3% à celles des hommes âgés de 65 à 74 ans. Il n'y a donc pas de «*gender spending gap*» significatif du point de vue statistique (ancienne pondération: +1%). Entre 2012 et 2014, les femmes ont dépensé en moyenne 7% de moins que les hommes, et entre 2009 et 2011, 6% de moins. Indépendamment de la période considérée ou de la méthode de pondération appliquée, l'écart entre les sexes dans les dépenses de consommation des personnes vivant seules et âgées de 65 à 74 ans a été généralement légèrement inférieur au *gender pension gap* au cours des dernières années.

Il est intéressant, si ce n'est du point de vue de la politique sociale, de noter certaines différences concernant le montant de certains postes. En effet, on constate à cet égard des différences parfois considérables et stables au fil des ans (cf. fig. 21). Ainsi, les femmes vivant seules dépensent un peu plus d'argent que les hommes pour la nourriture et les boissons non alcoolisées. Avec 7%, il s'agit d'une différence minime, mais statistiquement significative. Les différences s'expliquent particulièrement par l'achat de fruits et légumes. A l'inverse, les hommes vivant seuls dépensent presque deux fois plus que les femmes en boissons alcoolisées et en tabac, soit environ 50 francs de plus par mois.

Les dépenses des hommes pour l'hôtellerie et la restauration sont également nettement plus élevées (environ 40%, soit une moyenne d'environ 100 francs par mois). Les hommes vivant seuls âgés de 65 à 74 ans dépensent en outre presque deux fois plus pour l'achat et l'utilisation de véhicules de tourisme. En contrepartie, les femmes vivant seules de cette classe d'âge dépensent en moyenne environ un cinquième de plus, soit près de 150 francs, pour la santé (primes d'assurance maladie incluses) que les hommes. Ces mêmes femmes consacrent nettement plus d'argent que les

Fig. 21: Différences parfois considérables dans la structure des dépenses à l'âge de la retraite

Dépenses mensuelles moyennes en francs des personnes vivant seules âgées de 65 à 74 ans; 2015-2017; sélection de dépenses présentant des différences statistiquement significatives entre les sexes



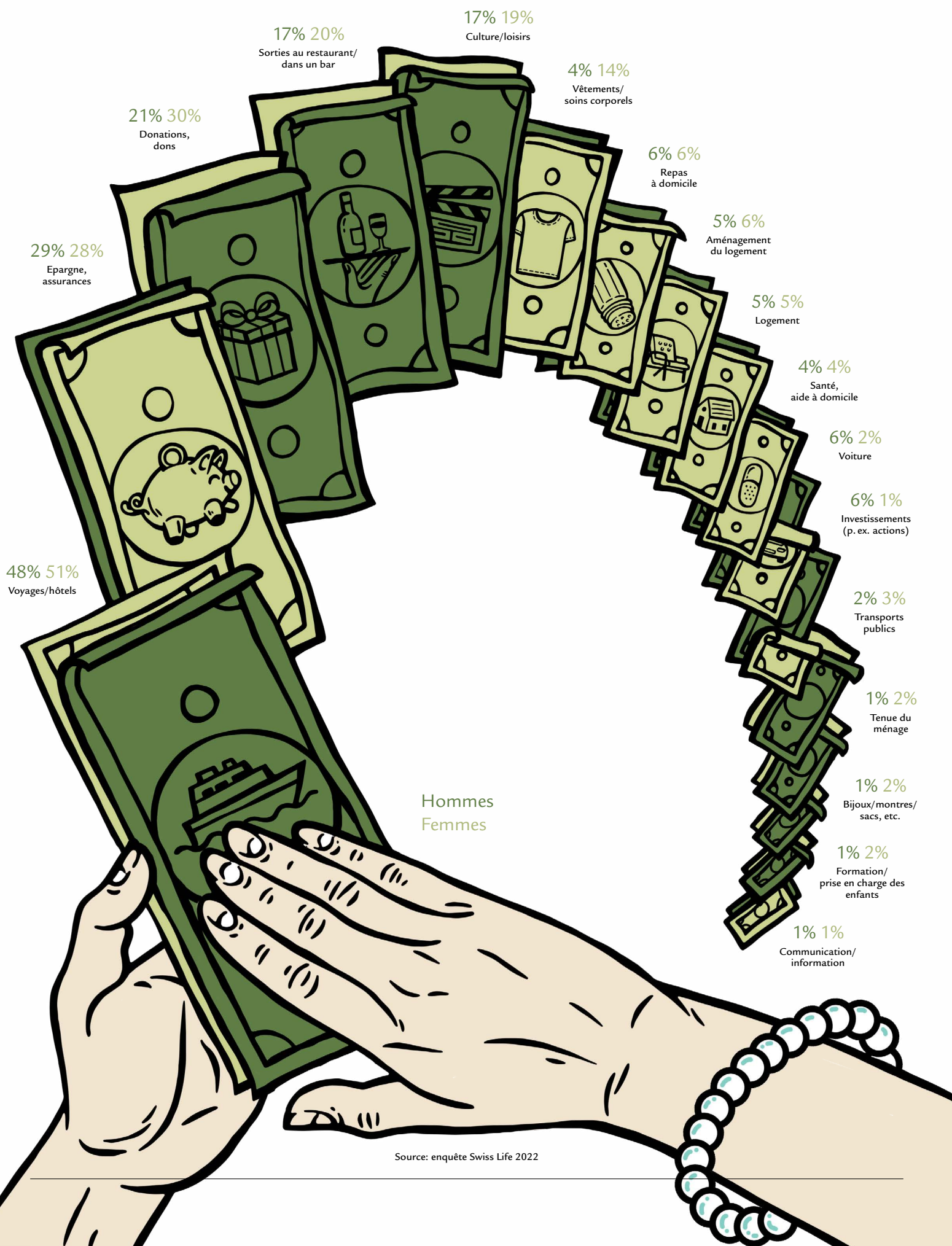
Source: calcul et représentation de Swiss Life, données OFS – EBM 2015-2017

hommes pour la catégorie regroupant les vêtements, les chaussures, les soins corporels et l'équipement personnel. Avec 260 francs en moyenne, leurs dépenses mensuelles sont deux fois plus élevées que celles des hommes. La règle suivante s'applique au poste «Logement et énergie»: les femmes ont tendance à dépenser un peu plus d'argent que les hommes, mais cette différence n'est pas significative du point de vue statistique.

Le niveau des dépenses consacrées à certains postes budgétaires ne représente toutefois pas un indicateur suffisant pour déterminer s'il y a lieu ou non de se restreindre financièrement dans les domaines correspondants. Dans le cadre de notre propre enquête menée auprès d'environ 1300 personnes âgées de 65 à 74 ans, nous avons donc aussi voulu savoir pour quels postes budgétaires l'on consacrerait de l'argent supplémentaire si l'on disposait de 500 francs de plus par mois. Contrairement à l'analyse des dépenses réelles, les femmes et les hommes de toutes les formes de ménages sont pris en compte ici.

De manière générale, le modèle ne diffère pas fortement selon le sexe (cf. fig. 22). Toutefois, dans certains domaines, on constate des différences; elles sont souvent faibles, mais statistiquement significatives. Ainsi, les hommes investiraient 500 francs supplémentaires hypothétiques un peu plus souvent que les femmes dans des investissements, en actions p.ex. (6% contre 1%) et pour une voiture (6% contre 2%). A l'inverse, les femmes seraient plus susceptibles que les hommes d'offrir de l'argent ou de procéder à des dons (30% contre 21%) et de dépenser davantage en vêtements et en soins corporels (14% contre 4%).

Fig. 22: Les souhaits en matière de dépenses supplémentaires ne diffèrent que ponctuellement selon le sexe
 Proportion de personnes âgées de 65 à 75 ans citant les éléments suivants en réponse à la question: «Si vous disposiez librement chaque mois de 500 francs en plus de vos moyens actuels, comment les utiliseriez-vous?»; jusqu'à cinq réponses spontanées; n = 1239



L'étude s'appuie sur un certain nombre de sources de données. Pour l'analyse, nous nous sommes basés sur les données de l'Office fédéral de la statistique individuelles issues des enquêtes SILC (enquête sur les revenus et les conditions de vie), SESAM/ESPA (enquête de synthèse protection sociale et marché du travail / enquête suisse sur la population active) et EBM (enquête sur le budget des ménages). En outre, les analyses se fondent sur les données de l'OFS disponibles en ligne (p.ex. statistique des nouvelles rentes) ainsi que sur celles d'Eurostat et de l'OCDE. Les enquêtes SILC, SESAM/ESPA et EBM ne revêtent pas un caractère exhaustif, mais constituent des échantillons représentatifs plus ou moins étendus de la population selon le groupe de population considéré. Vous trouverez d'autres indications méthodologiques ou relatives aux données dans le texte, les notes finales et le complément technique ci-dessous.

En outre, nous nous référons ponctuellement à une enquête représentative de la population linguistiquement assimilée menée en janvier 2022 par l'institut d'études de marché LINK pour le compte de Swiss Life en Suisse alémanique et en Suisse romande. L'enquête réalisée par téléphone (basée sur le pool CATI de LINK) a été menée auprès de 1310 personnes âgées de 65 à 75 ans.

Pour la [figure 7](#), les données des assurées et assurés de Swiss Life ont été utilisées.

Pour chaque résultat de l'étude, la source de données exacte (p.ex. OFS SILC, OFS SESAM/EBM ou sondage de Swiss Life) est indiquée, soit dans la source de la figure concernée, soit dans une note finale qui renvoie elle-même à la bibliographie.

En raison de différences d'arrondi, il est possible que la somme de certains graphiques n'atteigne pas exactement 100%.

Complément technique: statistique des nouvelles rentes et gender pension gap

La statistique des nouvelles rentes (NRS) est une enquête de l'Office fédéral de la statistique qui recense le *premier* versement de prestations de vieillesse de l'AVS, de la prévoyance professionnelle et du pilier 3a. Contrairement à d'autres enquêtes SESAM/ESPA, SILC ou EBM, qui peuvent servir à calculer le gender pension gap, elle ne repose pas sur des enquêtes auprès de la population basées sur un échantillon, mais sur des données administratives et constitue une enquête exhaustive.

La statistique NRS a été publiée pour la première fois en 2015 sous forme de données transversales. Toutefois, elle est encore en constitution et l'OFS n'a donc pas encore publié de données longitudinales. Au niveau individuel (et donc d'un point de vue longitudinal), elle ne sera complète que dans quelques années, lorsque les premières personnes qui avaient moins de 58 ans au moment de l'introduction de la statistique en 2015 seront âgées de plus de 70 ans. En quoi est-ce pertinent? Dans le système des trois piliers, il est possible de percevoir des prestations de manière échelonnée

entre 58 et 70 ans; par exemple le pilier 3a dès 60 ans, la rente de la caisse de pensions dès 63 ans, la rente AVS dès 65 ans, puis encore le pilier 3a à 68 ans. Si, selon la NRS, une personne touche pour la première fois l'AVS en 2021, mais pas une première rente de sa caisse de pensions la même année, cela ne signifie pas qu'elle ne dispose pas d'un avoir de caisse de pensions, mais simplement qu'elle ne l'a pas perçu pour la première fois en 2021. Si un prélèvement a déjà eu lieu en 2014, c'est-à-dire un an avant l'introduction de la statistique, cela n'a pas (du tout) été saisi dans la NRS; si un prélèvement n'a lieu qu'en 2024, la NRS n'en tiendra compte qu'à ce moment-là. C'est pourquoi ce n'est que dans quelques années qu'il sera possible de reproduire l'ensemble des prestations de vieillesse sans lacune pour chaque nouvelle retraitée et nouveau retraité saisi dans la NRS à partir de ce moment-là. On pourra alors calculer intégralement le gender pension gap à l'aide de la NRS selon la méthode habituelle.

Pourtant, des constats intéressants se dégagent d'ores et déjà. Les tableaux standard publiés en ligne par l'OFS indiquent séparément le nombre de versements et le montant moyen de ces versements effectués au cours de l'année concernée pour les rentes AVS et de la caisse de pensions ainsi que pour les versements en capital de la caisse de pensions et du pilier 3a. Ainsi, en 2021, la rente de la caisse de pensions mensuelle moyenne pour les nouvelles bénéficiaires s'élevait à 1570 francs, contre 2601 francs pour les hommes. Ce fait est intéressant, mais ne couvre pas l'intégralité du gender pension gap au niveau des rentes de la caisse de pensions. En effet, la NRS indique également qu'en 2021, près de 26 000 hommes, contre seulement 19 000 femmes, ont perçu pour la première fois une rente de vieillesse de leur caisse de pensions. Or, la population compte un peu plus de femmes que d'hommes proches de la retraite. En d'autres termes, en 2021, on dénombrait manifestement plus de femmes que d'hommes ne percevant aucune rente de leur caisse de pensions. C'est un fait important, car les femmes qui ne percevront jamais de rente de caisse de pensions devraient être prises en compte dans le calcul du gender pension gap avec une valeur de rente de caisse de pensions de 0 franc, ce qui n'est pas le cas dans les valeurs moyennes des tableaux standard NRS. Il en va de même pour les versements en capital des deuxième et troisième piliers. Pour les valeurs NRS relatives à l'AVS, ce fait est en revanche moins marqué; en effet, la quasi-totalité des femmes et des hommes percevront tôt ou tard une rente AVS, pour la plupart à l'âge ordinaire de la retraite.

On se rapproche quelque peu d'un calcul du gender pension gap en comparant la *somme* de toutes les rentes de vieillesse de la caisse de pensions versées chaque année aux femmes à celles versées aux hommes (c'est-à-dire les valeurs pour la valeur moyenne multipliées par le nombre de personnes dans les tableaux standard). En 2021, les nouveaux retraités ont perçu des rentes de leur caisse de pensions d'un montant total d'environ 800 millions de francs, contre environ 360 millions de francs pour les nouvelles retraitées. Cette approche s'applique à la fois aux rentes AVS et, avec une étape de calcul supplémentaire, aux versements en capital liés à la retraite provenant de la prévoyance professionnelle (avoir de libre passage inclus) et du pilier 3a. Pour que les versements en capital soient comparables aux rentes, ils doivent être «convertis» en rentes hypothétiques. Etant donné que les taux de conversion individuels ne sont pas connus, nous procédons à une estimation à l'aide des taux de conversion enveloppants moyens de l'année concernée relevés par Swisscanto.³⁹ Les sommes des trois piliers peuvent alors être regroupées de sorte qu'en 2021, le total des nouvelles

prestations de vieillesse pour les hommes s'élevait à environ 2,7 milliards de francs et à environ 1,7 milliard de francs pour les femmes. En 2021, les femmes prenant leur retraite ont perçu dans l'ensemble (c'est-à-dire au total) environ 36% de nouvelles rentes et versements en capital de moins que les hommes.

Ces chiffres n'ont toutefois qu'une signification limitée au sens du *gender pension gap*, car on compte un peu plus de femmes que d'hommes proches de la retraite. Il faudrait donc diviser les montants ainsi calculés par le nombre total de femmes et d'hommes ayant pris leur retraite la même année. La définition d'une «personne nouvellement retraitée» n'est toutefois pas claire. Très souvent, les rentes de l'AVS et de la caisse de pensions ne sont par exemple pas perçues pour la première fois la même année. Dans le numérateur de la fraction nécessaire, de nombreuses personnes retraitées apparaissent, de manière simplifiée, dans plusieurs années (p.ex. en cas de versement de l'AVS, puis de la caisse de pensions). La question suivante se pose donc: pour le calcul de la rente moyenne de quelle année ces personnes doivent-elles figurer dans le dénominateur? L'année de la première perception de l'AVS ou l'année de la première perception de la rente de la caisse de pensions? Etant donné qu'aucune réponse univoque n'est possible à ce sujet, nous sommes contraints à une approximation.

Nous procédons comme suit: pour la *figure 6*, nous divisons les sommes des rentes totales spécifiques au sexe par la moyenne de la population âgée de 58 à 70 ans. Exemple concret: en 2021, 58% des 2,7 milliards de francs de nouvelles prestations de vieillesse perçus par les hommes l'ont été par des hommes de 65 ans, contre seulement 1% par des hommes de 58 ans. Au sein de la population totale en 2021, on comptait environ 48 000 hommes âgés de 65 ans et 65 000 hommes âgés de 58 ans. Les premiers ont désormais une pondération de 58% dans la moyenne; les seconds, de 1%. Il en résulte, après prise en compte de tous les âges de 58 à 70 ans, une moyenne pondérée d'environ 49 000 hommes et d'environ 51 000 femmes en 2021.⁴⁰ Si l'on divise les sommes totales calculées ci-dessus par ces valeurs, on obtient une prestation de vieillesse moyenne d'environ 33 000 francs par femme à l'âge de la retraite et d'environ 54 000 francs pour les hommes; cela permet d'estimer la «différence de nouvelles rentes entre hommes et femmes» de 39% selon la *figure 6*.

Une telle approche ne permet qu'une estimation approximative du *gender pension gap*. Il convient toutefois de noter que les calculs basés sur les statistiques SESAM/ESPA ou SILC utilisées dans l'étude comportent également des incertitudes: ils s'avèrent certes précis du point de vue méthodologique, mais reposent sur des échantillons aléatoires plus ou moins importants basés sur des enquêtes. Dans celles-ci, par exemple, des personnes interrogées de 75 ans indiquent le montant en francs du versement en capital du deuxième pilier qu'elles ont effectué dix à quinze ans auparavant. Ainsi, selon SESAM/ESPA, le *gender pension gap* a augmenté de 2,4 points entre 2015 et 2019. En supposant que les données SESAM/ESPA ne soient soumises qu'à des variations d'échantillonnage normalement réparties (et à aucune autre imprécisions), les limites inférieures et supérieures (non pondérées) de l'intervalle de confiance à 95% divergent d'environ 6%. Une différence relative similaire s'observe pour l'intervalle de confiance chez les femmes.



Etudes et publications

Berrut, S. et al. (2020): Actualités OFS – Démonstrations 1/2020 – Divorces. Editeur: Office fédéral de la statistique.

Conseil fédéral (1976): Message du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale à l'appui d'un projet de loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité.

Conseil fédéral (2022): Inégalité salariale entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs. Rapport du Conseil fédéral donnant suite au postulat 19.4132 Marti Samira du 25 septembre 2019.

Christen, A. (2019): Gender pension gap – Mythes, faits et approches de solution concernant la lacune de prévoyance des femmes. Editeur: Swiss Life SA.

Christen, A. (2021a): Le divorce, un risque pour la prévoyance – Conséquences du divorce sur la prévoyance vieillesse des femmes. Editeur: Swiss Life SA.

Christen, A. (2021b): Vivre plus longtemps – travailler plus longtemps? A la retraite tout en exerçant une activité professionnelle: faits, chiffres et souhaits concernant le départ de la vie active. Editeur: Swiss Life SA.

Christen, A. (2022): Que peut-on se permettre à la retraite? Chiffres, faits et mythes concernant la retraite «dorée» en Suisse. Editeur: Swiss Life SA.

Fluder, R. et al. (2016): Ecart de rentes en Suisse. Différences entre les rentes de vieillesse des femmes et des hommes. Editeur: Office fédéral des assurances sociales.

Jeanrenaud, C. et Kis, A. (2018): Coût du placement des jeunes enfants et participation des femmes au marché du travail. Editeur: Institut de recherches économiques, Université de Neuchâtel.

Kopp, D. (2017): Le travail à temps partiel renforce-t-il l'inégalité entre les sexes sur le marché de l'emploi? Editeur: KOF, Centre de recherches conjoncturelles de l'EPF de Zurich.

Roth, A. et Slotwinski, M. (2020): Gender norms and income misreporting within households. ZEW – Centre for European Economic Research Discussion Paper No. 20-001, disponible au SSRN sous <https://ssrn.com/abstract=3527342> ou <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3527342>

Swisscanto (2022): Etude sur les caisses de pension en Suisse en 2022. Editeur: Swisscanto Prévoyance SA.

Wanner, P. et Gerber, R. (2022): La situation économique de la population en âge d'activité et à l'âge de la retraite. Aspects de la sécurité sociale – Rapport de recherche n° 4/22. Editeur: OFAS.

Bases de données externes

Office fédéral de la statistique (OFS) – ensemble de données individuelles:

- OFS (2023a): SESAM/ESPA (enquête de synthèse protection sociale et marché du travail / enquête suisse sur la population active) – ensembles de données individuelles 2012, 2015 et 2019
- OFS (2023b): enquête sur les revenus et les conditions de vie (SILC) – séries de données individuelles 2015, 2019 et 2020
- OFS (2023c): enquête sur le budget des ménages (EBM) – séries de données individuelles 2009 à 2011, 2012 à 2014 et 2015 à 2017

Office fédéral de la statistique (OFS) / Office fédéral des assurances sociales (OFAS) – divers tableaux standard et ensembles de données; obtenus via www.bfs.admin.ch:

- OFAS (2023a) – Statistique des prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI
- OFAS (2023b) – Statistique de l'AVS
- OFS (2019) – Relevé structurel
- OFS (2023d) – Statistique des caisses de pensions
- OFS (2023e) – ESPOP/STATPOP
- OFS (2023g) – Statistique des nouvelles rentes

Eurostat (2023a): pourcentage de la population considérant leur satisfaction comme grande, moyenne ou faible par domaine, sexe, âge et niveau d'éducation atteint [ilc_pw05]; obtenu via <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Eurostat (2023b): écart de pension entre hommes et femmes par groupe d'âge – enquête EU-SILC [ILC_PNP13__custom_5272659] obtenu via <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

OCDE (2023a): LFS par sexe et âge - indicateurs: rapports emploi/population, obtenu via <https://stats.oecd.org>

OCDE (2023b): durée moyenne hebdomadaire habituelle du travail dans l'emploi principal, obtenu via <https://stats.oecd.org>

1	Conseil fédéral (2022)	22	Calculs basés sur l'OFS (2023a)
2	Fluder et al. (2016)	23	Une grande majorité des personnes divorcées, célibataires et veuves vivent seules, mais pas toutes. En 2017, c'était le cas de 77% des femmes de 65 à 79 ans, et même de 87% des femmes de 80 ans et plus (OFS, 2019).
3	Cf. Christen (2022)	24	Berrut et al. (2020)
4	Selon la loi, toute personne a droit à jusqu'à 25% de l'avoir de vieillesse sous forme de capital (art. 37 LPP). Souvent, les institutions de prévoyance autorisent des parts plus importantes.	25	Conseil fédéral (1976)
5	Roth et Slotwinski (2020) montrent par exemple que dans les études basées sur des enquêtes (donc dans l'ESPA), les femmes indiquent parfois un revenu plus faible qu'il ne l'est en réalité, ce qui a tendance à conduire à une surestimation des différences de salaires entre hommes et femmes dans les statistiques correspondantes. Il n'est pas exclu qu'un tel mécanisme existe également pour les rentes, mais nous ne l'avons pas étudié en détail.	26	OFS (2023e)
6	Conseil fédéral (2022)	27	Sources des calculs dans tout le paragraphe: OFAS (2023a), OFAS (2023b) et OFS (2023d)
7	Jeanrenaud et Kis (2018)	28	Niveau des prix de 2021. A des fins de simplification, nous partons du principe qu'à partir de 2022, le niveau général des salaires et des prix restera constant. Cela entraîne des rentes AVS constantes, qui augmenteraient également en cas de hausse des salaires et des prix.
8	Kopp (2017)	29	Les valeurs ne sont pas actualisées.
9	Christen (2019)	30	Les composantes du revenu suivantes ont été prises en compte: revenu provenant d'une activité salariée, bénéfices ou pertes provenant d'une activité indépendante, rentes AI, avances sur pensions alimentaires, allocations de chômage, indemnités en cas de maladie, rentes de vieillesse et de survivants de l'AVS, de la prévoyance professionnelle, de la prévoyance privée ainsi que de sources étrangères.
10	L'OFS définit le taux d'activité en équivalents plein temps comme le degré d'occupation effectif, plus le degré d'occupation recherché ou souhaité en cas de chômage ou de sous-emploi, divisé par la population de référence.	31	Christen (2021b)
11	Il s'agit d'une simplification grossière, car la figure présente des données transversales et non longitudinales. Il ne s'agit donc pas de parcours professionnels à proprement parler mais d'instantanés espacés d'une dizaine d'années.	32	Christen (2022)
12	Nos valeurs pour 2012 sont légèrement différentes de celles de Fluder et al. (2016). Premièrement, l'OFS a révisé rétroactivement les pondérations des individus dans les statistiques SESAM/ESPA 2017, ce qui entraîne une pondération légèrement différente des personnes interrogées. Deuxièmement, pour la conversion des versements en capital en rentes mathématiques, nous avons utilisé les valeurs moyennes des taux de conversion enveloppants et non le taux de conversion minimum légal. Troisièmement et contrairement à la publication de référence, nous prenons également en compte les prestations complémentaires.	33	Concernant la variable «satisfaction financière»: les personnes interrogées pouvaient indiquer une valeur sur une échelle allant de 0 (pas du tout satisfait(e)) à 10 (entièrement satisfait(e)). Dans les tableaux standard pour l'«Evaluation subjective de la situation financière du ménage», l'OFS associe la valeur 8 à une satisfaction financière élevée et les valeurs 9 à 10 à une satisfaction financière très élevée. Nous représentons ici la proportion de personnes ayant indiqué au moins la valeur 8.
13	Contrairement aux données SESAM/ESPA 2012 utilisées par Fluder et al. (2016), les données SESAM/ESPA 2015 à 2019 et l'enquête SILC permettent également d'effectuer des calculs pour l'ensemble de la population âgée de 65 ans et plus (c'est-à-dire au-delà de 75 ans). Si le calcul du gender pension gap incluait également les personnes de plus de 75 ans, le résultat ne changerait guère, ni avec les données SESAM/ESPA ni avec celles SILC. Il se monterait encore environ à un tiers. Toutefois, nous montrons plus bas que chez les personnes vivant seules, le gender pension gap chez les plus de 65 ans (donc y compris les plus de 75 ans) est plus élevé qu'entre 65 et 75 ans.	34	Il s'agit des personnes interrogées qui ont donné des valeurs supérieures à 5 sur une échelle de 1 (pas du tout d'accord) à 6 (tout à fait d'accord).
14	Entre 11 000 et 27 000 personnes, soit 1,5 million d'observations au total (2005 à 2022), sont représentées par point de données.	35	Toutes les sources de revenus pouvant être attribuées personnellement (en particulier les rentes, les revenus provenant d'une activité lucrative; voir note finale 30), mais à l'exclusion des revenus saisis uniquement au niveau du ménage (en particulier les revenus de la fortune)
15	Estimation basée sur le nombre de personnes assurées actives dans des institutions de prévoyance enregistrées (OFS, 2023d) divisé par le nombre de personnes âgées de 18 à 64 ans (OFS, 2023e)	36	Une régression selon la méthode dite des moindres carrés a été effectuée avec la variable dépendante «Différence de satisfaction entre la conjointe et le conjoint» et la variable indépendante «Différence de revenus entre la conjointe et le conjoint». Pour la variable indépendante, toutes les sources de revenus individuelles ont été prises en compte, et pas seulement celles constituant le gender pension gap (voir note finale 30). Par conséquent, avec une valeur p de 3%, la corrélation est certes statistiquement significative, mais le modèle d'estimation ne présente qu'un faible pouvoir explicatif (le coefficient de détermination R ² s'élève à seulement 0,8%). En outre, la corrélation n'est pas particulièrement solide et dépend de valeurs extrêmes. Rien qu'en excluant de l'analyse le 1% des couples présentant la plus grande différence de satisfaction et la plus grande différence de revenus, la valeur p dépasse déjà 0,05.
16	Les valeurs des personnes vivant seules basées sur l'enquête SESAM/ESPA de 2015 correspondent relativement bien à celles des statistiques WiSiER, qui se rapportent également à 2015, même en tenant uniquement compte des personnes de 65 à 75 ans célibataires (SESAM/ESPA 2015: +7%, WiSiER: env. +13%), divorcées (SESAM/ESPA 2015: -10%, WiSiER: env. -14%) ou veuves (SESAM/ESPA 2015: -19%, WiSiER: env. -20%). Cependant, il convient de noter que les valeurs SESAM/ESPA représentent des moyennes arithmétiques et celles de WiSiER/Wanner et Gerber (2022), des médianes. En outre, la première base de données ne comprend que des fonds provenant des trois piliers institutionnels de la prévoyance vieillesse, alors que Wanner et Gerber (2022) incluent d'autres actifs et éléments de revenus (p. ex. provenant d'une acquisition ou d'une location).	37	Calcul basé sur l'OFS (2023b)
17	Toutefois, à l'aide de la base de données WiSiER, Wanner et Gerber (2022) montrent que, dans toutes les tranches d'âge entre 65 et 89 ans, les femmes célibataires vivant dans des ménages d'une personne disposent en moyenne d'un revenu supérieur de plus de 10% à celui des hommes célibataires (y c. 5% de la fortune disponible rapidement).	38	Les postes budgétaires suivants ont été pris en compte (selon OFS - SILC 2020): «Remplacer des vêtements usés par des vêtements neufs (non portés)», «Deux paires de chaussures à ma taille (y compris une paire pour tous les temps)», «Sortir ou aller boire un verre au moins une fois par mois avec des amis ou membres de la famille (proches)», «S'adonner régulièrement à des activités de loisir (sport, cinéma, concerts, etc.)», «Dépenser une petite somme d'argent pour soi», «Remplacer les meubles usés», «Possibilité de chauffer suffisamment tout l'appartement», «Pouvoir s'offrir une semaine de vacances par an en dehors de son domicile», «Pouvoir se permettre un repas complet tous les deux jours», «Pouvoir effectuer des dépenses imprévues d'un montant de 2500 francs»; et, pour des raisons financières, ne posséder aucun des biens suivants: téléphone/ téléphone portable, TV couleur, ordinateur, lave-linge, voiture.
18	OFAS (2023a)	39	Swisscanto (2022)
19	Christen (2021a)	40	A titre de comparaison, selon la NRS, environ 49 000 femmes et 47 000 hommes ont perçu pour la première fois une rente AVS en 2021. Le résultat serait pratiquement identique si l'on divisait le montant total des nouvelles prestations de vieillesse par le nombre de nouvelles et nouveaux bénéficiaires de rentes AVS dans le cadre d'une approche alternative.
20	OFAS (2023a)		
21	Selon la définition de Wanner et Gerber (2022), les moyens financiers comprennent, outre toutes les composantes de revenu, 5% de la fortune rapidement disponible (sous la forme de titres et de placements).		

