

# Gender pension gap

## Mythes, faits et approches de solution concernant la lacune de prévoyance des femmes

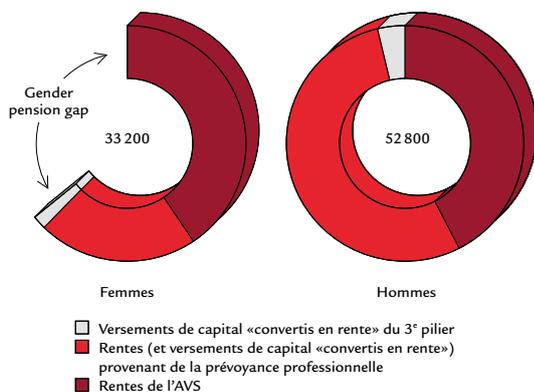
Résumé des principales conclusions de l'étude  
Etude complète disponible sur [www.swisslife.ch/gpg](http://www.swisslife.ch/gpg)

### Ampleur, causes et évolution

- Tous piliers confondus, les retraitées perçoivent actuellement un tiers de rentes de moins que les hommes environ.
- Le sujet est complexe et appelle une interprétation différenciée. Parmi les raisons figurent notamment des parcours professionnels différents et des éléments inhérents au système, comme le montant de coordination.
- La participation croissante des femmes au marché du travail, le recul des différences de salaires et les adaptations législatives favorisent la diminution, lente mais constante, du gender pension gap, sans pour autant le faire disparaître.

### Le gender pension gap est d'un tiers

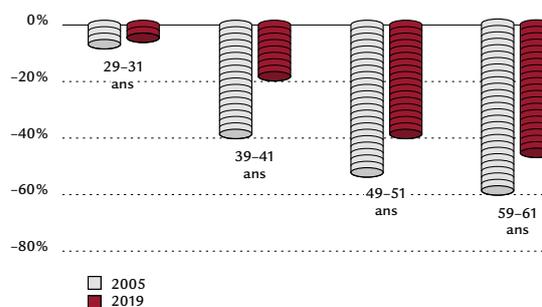
Rentes moyennes en CHF, 2012



Source: Office fédéral des assurances sociales/Fluder, R. et al.; illustration Swiss Life

### La différence devrait continuer de se réduire sans pour autant disparaître

Différence moyenne de capital vieillesse (2<sup>e</sup> pilier) des femmes actives par rapport aux hommes, par groupe d'âge



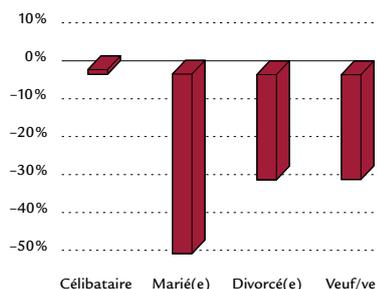
Source: Swiss Life

### Gender pension gap, synonyme de lacune de prévoyance?

- Le gender pension gap est le plus important chez les couples mariés, mais souvent, il n'est perceptible que dans certaines conditions.
- Actuellement, ce sont les bénéficiaires de rentes divorcées qui doivent le plus souvent recourir aux prestations complémentaires et qui sont donc les personnes les plus touchées. Cependant, on peut supposer que la situation va quelque peu s'améliorer, notamment en raison du partage de la prévoyance du deuxième pilier introduit en l'an 2000.
- Ces dernières années, le nombre de couples en concubinage et avec enfants a fortement augmenté. Ce type de ménage, en comparaison avec un couple marié, ne bénéficie pas du même niveau de couverture sur le plan de la prévoyance.
- Les femmes vivant plus longtemps, d'une part leur avoir d'épargne doit durer également plus longtemps, d'autre part elles vivent plus souvent seules, ou dans un établissement spécialisé, une situation coûteuse dans les deux cas.

## Des disparités majeures entre les différentes catégories d'état civil

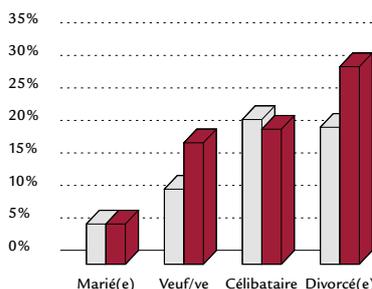
Gender pension gap selon l'état civil, 2012



Source: Office fédéral des assurances sociales/Fluder, R. et al.

## Taux de bénéficiaires de PC faible chez les mariés, élevé chez les divorcés

Taux de bénéficiaires de PC parmi les bénéficiaires de l'AVS, 2018

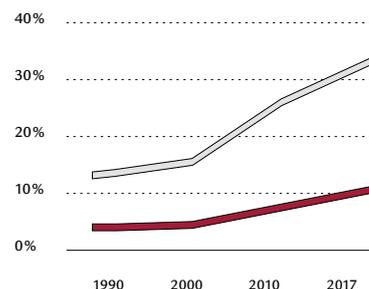


■ Femmes  
□ Hommes

Source: Office fédéral des assurances sociales, Swiss Life

## Toujours plus de parents vivent en concubinage

Part des ménages en couple non mariés et avec enfants, par âge



□ 25-39 ans  
■ 40-54 ans

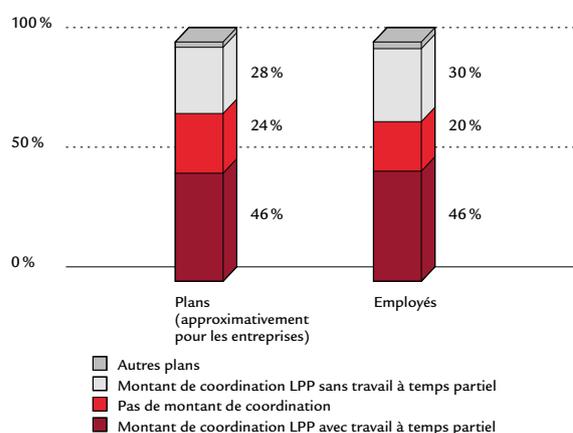
Source: Office fédéral de la statistique, Swiss Life

## Le montant de coordination

- Un montant de coordination plus faible réduit le gender pension gap. Cette mesure a toutefois un coût: elle réduit le salaire net et augmente le coût du travail.
- Les institutions de prévoyance et les employeurs peuvent dès à présent proposer des modèles favorables au temps partiel, en renonçant au montant de coordination ou en l'indexant sur le taux d'occupation.
- Une majorité des PME affiliées à Swiss Life le font déjà. En conséquence, 70% des collaboratrices des PME affiliées à Swiss Life profitent d'un montant de coordination favorable au temps partiel.

## La majorité des PME choisissent un montant de coordination favorable au temps partiel

Variantes du montant de coordination des PME affiliées à la Fondation collective LPP Swiss Life, 2019



■ Montant de coordination LPP avec travail à temps partiel  
■ Pas de montant de coordination  
■ Montant de coordination LPP sans travail à temps partiel  
■ Autres plans

Source: Swiss Life

## Approches de solution

- Se pencher sur la question suffisamment tôt.
- Le thème est complexe et la situation idéale dépend de chacun: il est recommandé de faire appel au conseil d'un spécialiste dès le début de sa carrière.
- Si l'on opte pour un temps partiel, p. ex. pour fonder une famille, il faut également tenir compte de la prévoyance vieillesse.
- Mettre en place, en outre, une solution de prévoyance privée pour soi-même ou pour son/sa partenaire.

- Il est recommandé aux couples en concubinage de se protéger



mutuellement au moyen d'un contrat, notamment en cas de taux d'occupation différents.

- Etudier la solution de prévoyance de l'employeur: quel montant de coordination est utilisé?
- Les employeurs doivent repenser le montant de coordination: il est éventuellement pertinent d'y renoncer ou de l'indexer sur le taux d'occupation.
- Dans la mesure du possible et là où cela est pertinent, les employeurs doivent favoriser les postes (de cadres) à temps partiel ainsi que les horaires de travail flexibles.



Etude complète disponible sur [www.swisslife.ch/gpg](http://www.swisslife.ch/gpg)  
Votre conseiller/ère est à votre entière disposition pour plus d'informations et pour un entretien personnalisé.



Swiss Life SA, General-Guisan-Quai 40,  
Case postale, 8022 Zurich, téléphone 043 284 33 11  
[www.swisslife.ch](http://www.swisslife.ch)

