

Les inégalités de rente entre femmes et hommes en Suisse : une analyse systémique

1. Introduction

En Suisse, les femmes perçoivent à la retraite une rente annuelle inférieure en moyenne de 30,8% à celle des hommes, soit un écart de 16 239 francs par an.¹ Cet écart n'est pas le fruit d'une injustice ponctuelle, ni d'une série de choix individuels mal avisés. Il est la conséquence prévisible et mécanique d'un système de retraite architecturé autour d'un modèle de carrière masculine, continue et à temps plein, qui ne correspond pas aux trajectoires professionnelles que les femmes empruntent majoritairement en Suisse. L'actualité récente illustre la résistance de ce système au changement: en 2022, la rente annuelle totale moyenne s'élevait à 36 433 francs pour les femmes et à 52 672 francs pour les hommes.²³ Le présent travail se propose d'analyser les mécanismes de production de l'inégalité elle-même : les règles de cotisation, leur interaction avec les normes de genre et les structures familiales, ainsi que les dynamiques systémiques qui perpétuent ces écarts malgré des tentatives de réforme répétées.

La question directrice est la suivante : dans quelle mesure les règles de cotisation du système suisse de retraite, et en particulier du deuxième pilier, pénalisent-elles structurellement les trajectoires professionnelles féminines, et quels facteurs systémiques empêchent leur réforme ?

2. L'architecture du système suisse de retraite comme terrain de production des inégalités

Le système suisse de retraite repose sur trois piliers complémentaires. Le premier pilier, l'Assurance-vieillesse et survivants (AVS), est un système de répartition obligatoire : les personnes actives et leurs employeurs cotisent chaque mois, et ces cotisations financent directement les rentes versées aux retraités. Le montant de la rente dépend du nombre d'années cotisées et du revenu moyen sur l'ensemble de la carrière, avec un plancher de 1 225 francs et

¹Office fédéral de la statistique (OFS), *Indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes 2/2024*, Neuchâtel : OFS, 2024. Disponible sur : <https://www.bfs.admin.ch/news/fr/2024-0566> (consulté le 02.05.2026).

² *Idem*.

³Il convient de souligner que les deux réformes les plus récentes n'ont pas réussi à corriger ces inégalités : la réforme AVS 21 (en vigueur depuis janvier 2024) s'est limitée à relever l'âge de la retraite des femmes sans modifier les règles de fond, tandis que la réforme LPP 21, qui aurait bénéficié aux travailleurs à temps partiel, a été rejetée en votation populaire le 22 septembre 2024. Voir : Confédération suisse, OFAS, *Réforme AVS 21*, Berne : OFAS, 2022. Disponible sur : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-92108.html> (consulté le 02.05.2026).

un plafond de 2 450 francs par mois en 2026. Ce pilier inclut des mécanismes de compensation pour les personnes ayant interrompu leur activité : le partage (splitting) des revenus entre époux au moment du calcul des rentes, et des crédits de cotisation (bonifications) accordés aux personnes ayant cessé de travailler pour s'occuper d'enfants ou de proches dépendants.⁴ Le deuxième pilier, régi par la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP), fonctionne selon une logique de capitalisation individuelle : chaque salarié accumule un avoir de prévoyance auprès de la caisse de pension de son employeur, alimenté par des cotisations prélevées à parts égales sur le salaire du travailleur et sur celui de l'employeur. Le montant de la rente future dépend directement du capital ainsi accumulé, converti en rente viagère par application d'un taux de conversion. Ce pilier est obligatoire pour tout salarié percevant d'un seul employeur un revenu annuel supérieur au seuil d'entrée, fixé à 22 680 francs en 2026.⁵ Le troisième pilier est une épargne retraite volontaire et individuelle, qui vient compléter les deux premiers. Il se décline en un pilier 3a, dont les versements sont déductibles fiscalement dans la limite d'un plafond annuel, et un pilier 3b, entièrement libre et sans contrainte de montant. L'objectif de l'ensemble du dispositif est que les deux premiers piliers couvrent ensemble environ 60% du dernier salaire perçu.⁶

C'est précisément dans le deuxième pilier que les inégalités de genre sont les plus marquées, et trois mécanismes techniques permettent d'en comprendre la logique. Le premier est le seuil d'entrée : une personne travaillant pour plusieurs employeurs dont aucun ne verse individuellement un salaire supérieur à 22 680 francs se trouve exclue de l'assurance obligatoire, même si la somme de ses revenus dépasse largement ce montant.⁷ Le deuxième est la déduction de coordination, soit le montant soustrait du salaire brut pour déterminer le salaire effectivement assuré dans le deuxième pilier. Cette déduction s'élève à 26 460 francs en 2026 et s'applique de manière identique à tous les salariés, qu'ils travaillent à plein temps ou à temps partiel. Appliquée à un salaire réduit, elle produit un effet disproportionné : à 50% d'activité avec un salaire annuel de 40 000 francs, le salaire coordonné ne s'élève plus qu'à environ 13

⁴ Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) du 20 décembre 1946, *Recueil systématique du droit fédéral*, RS 831.10, art. 29quinquies et 29ter.

⁵ Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982, *Recueil systématique du droit fédéral*, RS 831.40, art. 2 et 7.

⁶ AXA, « Temps partiel et 2e pilier : lacune de prévoyance en vue », 2026. Disponible sur : <https://www.axa.ch/fr/privatkunden/blog/prevoyance/prevoyance-vieillesse/temps-partiel-caisse-pension.html> (consulté le 02.05.2026).

⁷ Kala Swiss SA, « Déduction de coordination LPP : tout comprendre en 2025 », 2025. Disponible sur : <https://www.kala.ch/fr/blog/deduction-de-coordination-lpp-tout-comprendre-en-2025> (consulté le 02.05.2026).

540 francs, soit à peine un tiers du revenu effectivement assuré.⁸ Le troisième mécanisme tient à la progressivité des taux de bonification de vieillesse selon l'âge : ces taux s'élèvent à 7% entre 25 et 34 ans, 10% entre 35 et 44 ans, 15% entre 45 et 54 ans, et 18% entre 55 et 65 ans.⁹ Une femme qui interrompt sa carrière durant ses années de jeune maternité, puis reprend une activité à temps partiel, rate précisément les années où les taux sont encore faibles et ne bénéficie que partiellement des taux plus élevés des tranches supérieures, accumulant un retard de capitalisation structurel que seuls des rachats volontaires coûteux permettraient théoriquement de combler. Il existe ainsi une tension fondamentale au cœur du système : conçu pour maintenir le niveau de vie à la retraite, il repose sur la continuité et le volume d'activité professionnelle. Dès lors que les trajectoires s'en écartent, comme c'est majoritairement le cas pour les femmes, le système n'atténue pas les inégalités existantes, il les amplifie. Ces trois mécanismes, pris ensemble, expliquent que les femmes sont non seulement moins nombreuses à bénéficier d'une rente du deuxième pilier, mais que lorsqu'elles en perçoivent une, celle-ci est inférieure de 43,5% en moyenne à celle des hommes.¹⁰

3. Les causes systémiques : pourquoi les femmes cotisent moins

Le constat chiffré établi dans la section précédente appelle une question plus profonde : pourquoi les femmes se retrouvent-elles massivement dans les situations que le système pénalise ? La réponse ne tient pas à des choix individuels librement consentis, mais à des dynamiques systémiques qui orientent les trajectoires professionnelles féminines vers le temps partiel, les interruptions de carrière et la dépendance financière conjugale, avant de les sanctionner rétroactivement au moment de la retraite.

Le travail à temps partiel constitue le premier et le plus puissant de ces vecteurs. En 2022, 58% des femmes actives en Suisse travaillaient à temps partiel, contre 19% des hommes.¹¹ Ce différentiel n'est pas anodin : il place la Suisse parmi les pays européens affichant l'un des taux de temps partiel féminin les plus élevés. Or ce choix apparent résulte largement d'une contrainte

⁸Ibid.

⁹Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982, *Recueil systématique du droit fédéral*, RS 831.40, art. 16.

¹⁰Office fédéral de la statistique (OFS), *Indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes 2/2024*, Neuchâtel : OFS, 2024. Disponible sur : <https://www.bfs.admin.ch/news/fr/2024-0566> (consulté le 02.05.2026).

¹¹Baloise, « Déduction de coordination : définition, impact et conseils », 2025. Disponible sur : <https://www.baloise.ch/fr/clients-prives/placements-prevoyance/finance4women/emploi/premier-emploi/duction-de-coordination.html> (consulté le 02.05.2026).

structurelle double. D'une part, face à un écart salarial persistant entre femmes et hommes, qui s'élevait à 9,5% sur l'ensemble de l'économie en 2022,¹² la réduction du temps de travail de la femme lors de l'arrivée d'enfants devient économiquement rationnelle au sein du couple. D'autre part, le coût des structures d'accueil de la petite enfance en Suisse, parmi les plus élevés d'Europe, renforce considérablement cette logique : lorsque le salaire net de la mère ne couvre qu'une fraction du coût d'une place en crèche, la réduction ou l'interruption de l'activité professionnelle s'impose comme la seule option viable pour de nombreuses familles, indépendamment de toute préférence individuelle.¹³ De plus, ces arbitrages s'inscrivent dans des modèles mentaux profondément ancrés, selon lesquels il va de soi que ce soit la femme qui adapte sa carrière aux contraintes familiales. Ces représentations, rarement questionnées au moment où les décisions se prennent, orientent silencieusement les choix des ménages et participent à la reproduction des inégalités de génération en génération. Ces facteurs conjugués produisent des effets irréversibles sur les droits à la retraite. Le système génère ainsi une boucle de renforcement : les normes de genre et les contraintes économiques orientent vers le temps partiel, le temps partiel génère des lacunes dans le deuxième pilier, ces lacunes renforcent la dépendance financière vis-à-vis du conjoint, ce qui normalise à son tour la répartition genrée des rôles. Cette dynamique circulaire est d'autant plus difficile à briser qu'elle se déploie silencieusement sur plusieurs décennies et que ses effets ne deviennent perceptibles qu'au moment de la retraite, soit au moment où il est trop tard pour les corriger.

Les interruptions de carrière liées au care constituent le second vecteur. Contrairement à une lacune de cotisation sur une période courte, une interruption de plusieurs années génère un manque d'avois de prévoyance que seuls des rachats volontaires permettraient théoriquement de combler, à condition de disposer de la capacité financière nécessaire, précisément absente pendant les années d'interruption. La structure même du deuxième pilier aggrave ce phénomène : les taux de bonification de vieillesse, soit les pourcentages du salaire coordonné cotisés annuellement, augmentent avec l'âge. Une femme qui interrompt sa carrière durant sa jeune maternité rate les années de cotisation aux taux les plus faibles, puis reprend souvent à temps partiel dans les tranches d'âge où les taux sont plus élevés mais s'appliquent à un salaire

¹²Office fédéral de la statistique (OFS), *Indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes 2/2024*, Neuchâtel : OFS, 2024. Disponible sur : <https://www.bfs.admin.ch/news/fr/2024-0566> (consulté le 02.05.2026).

¹³OCDE, *Benefits and Wages : Switzerland*, Paris : OCDE, 2023.

coordonné réduit, limitant d'autant tout effet de rattrapage. Le déficit de capitalisation ainsi accumulé est permanent.¹⁴

Le divorce tardif représente un troisième vecteur de vulnérabilité, souvent sous-estimé dans les analyses du système. Le mariage offre une protection apparente : le splitting AVS garantit une répartition équitable des revenus cotisés pendant l'union, et le partage des avoirs LPP en cas de divorce, obligatoire depuis 1995 et renforcé par la révision du Code civil entrée en vigueur en 2017, prévoit une division par moitié des avoirs accumulés pendant le mariage.¹⁵ Mais cette protection se révèle trompeuse lorsque le divorce survient tardivement. La femme qui a réduit ou interrompu son activité professionnelle pendant le mariage a construit sa sécurité financière future sur l'implicite de la continuité conjugale. Un divorce après une longue période produit une double pénalisation : d'une part, les années de carrière ralentie ne peuvent plus être récupérées, les lacunes de cotisation devenant définitives ; d'autre part, le partage des avoirs LPP au moment du divorce, même effectué à parts égales, ne restitue pas les droits à cotisation futurs que la femme aurait accumulés si elle avait maintenu une carrière à plein temps. La femme divorcée à 55 ans dispose au maximum d'une dizaine d'années pour reconstituer une prévoyance individuelle, dans un contexte où sa capacité de gain reste limitée par les effets cumulés de l'écart salarial et des années de sous-emploi.¹⁶ Par ailleurs, il convient de souligner le fait que cette protection conjugale ne s'applique qu'aux couples mariés : les partenariats, très répandus en Suisse, en sont entièrement exclus, laissant la personne qui a le moins cotisé sans aucun mécanisme de compensation en cas de séparation.

4. Les mécanismes correcteurs existants et leurs limites

Le système suisse n'est pas dépourvu de dispositifs destinés à corriger partiellement ces inégalités. Dans le premier pilier, les bonifications pour tâches éducatives permettent de créditer sur le compte AVS de la personne qui s'occupe d'enfants de moins de 16 ans un revenu fictif, maintenant ainsi une cotisation complète pendant les années d'interruption ou de

¹⁴Pernet, M. et Schubert, A., « Inégalités de genre dans le système suisse des retraites », *F-information*, mars 2024. Disponible sur : <https://www.f-information.org/bon-a-savoir/inegalites-de-genre-dans-le-systeme-suisse-des-retraites.html> (consulté le 02.05.2026).

¹⁵Code civil suisse (CC) du 10 décembre 1907, *Recueil systématique du droit fédéral*, RS 210, art. 122-124e. La révision entrée en vigueur le 1er janvier 2017 a étendu le partage aux situations où l'un des conjoints perçoit déjà une rente au moment du divorce.

¹⁶UBS, « Qu'advient-il de l'épargne prévoyance après un divorce ? », 2024. Disponible sur : <https://www.ubs.com/ch/fr/services/guide/pension/articles/3-pillar-for-divorce.html> (consulté le 02.05.2026).

réduction d'activité.¹⁷ Le splitting AVS prévoit qu'en cas de divorce, les revenus cotisés par les deux époux pendant le mariage sont additionnés puis divisés par deux entre leurs comptes individuels, rééquilibrant les droits à la rente en faveur de celui qui a le moins cotisé. Le partage des avoirs LPP, obligatoire depuis 1995 et renforcé par la révision du Code civil de 2017, prévoit quant à lui une division par moitié des avoirs de prévoyance professionnelle accumulés pendant le mariage, transférée directement sur le compte de prévoyance du conjoint créancier.¹⁸ La réforme AVS 21, enfin, a relevé progressivement l'âge de référence des femmes de 64 à 65 ans, augmentant mécaniquement leur durée de cotisation potentielle.¹⁹

Ces dispositifs présentent cependant des limites structurelles qui en réduisent considérablement la portée. Les bonifications pour tâches éducatives s'appliquent exclusivement au premier pilier et ne produisent aucun effet sur le deuxième, qui est précisément là où l'écart est le plus marqué. Le splitting AVS et le partage LPP au divorce ne bénéficient qu'aux couples mariés, excluant les partenariats de fait. Le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, enfin, augmente certes la durée de cotisation mais ne modifie en rien les règles de fond qui produisent les lacunes : une année supplémentaire de cotisation à temps partiel et à salaire réduit ne compense pas structurellement des décennies de sous-capitalisation.

5. Le paysage des interventions existantes

Face à ces inégalités, plusieurs acteurs se sont mobilisés en Suisse, avec des moyens et des résultats très variables. Au niveau institutionnel, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) produit des analyses et des prises de position sur l'écart de rente depuis sa création en 1988, sans disposer de pouvoir contraignant sur les règles de cotisation.²⁰ Du côté syndical, Travail.Suisse et Unia portent depuis des années des revendications pour une transformation du système de prévoyance qui intègre le travail non rémunéré dans le calcul des droits à la retraite.²¹ La révision de la loi sur l'égalité entrée en vigueur en 2020, qui oblige les

¹⁷Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) du 20 décembre 1946, *Recueil systématique du droit fédéral*, RS 831.10, art. 29ter et 29quinquies.

¹⁸Code civil suisse (CC) du 10 décembre 1907, *Recueil systématique du droit fédéral*, RS 210, art. 122-124e.

¹⁹Confédération suisse, OFAS, *Réforme AVS 21*, Berne : OFAS, 2022. Disponible sur : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-92108.html> (consulté le 02.05.2026).

²⁰Confédération suisse, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Disponible sur : <https://www.ebg.admin.ch/fr> (consulté le 02.05.2026).

²¹Travail.Suisse, *Egalité hommes-femmes aujourd'hui et demain*. Disponible sur : <https://www.travailsuisse.ch/fr/media/1685/download> (consulté le 02.05.2026) ; Unia, « Du respect, du temps et de l'argent ». Disponible sur : <https://unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/egalite> (consulté le 02.05.2026).

entreprises de plus de 100 employés à procéder à une analyse de l'égalité salariale, constitue une intervention indirecte : en réduisant l'écart salarial, elle devrait mécaniquement réduire l'écart de cotisation, mais ses effets sur les rentes ne seront perceptibles qu'à long terme et ne s'attaquent pas aux règles structurelles du deuxième pilier.²²

La tentative la plus directe de réforme structurelle du deuxième pilier a été la réforme LPP 21, proposée par le Conseil fédéral et adoptée par le Parlement en mars 2023. Elle prévoyait de remplacer la déduction de coordination fixe par une déduction proportionnelle au salaire et d'abaisser le seuil d'entrée, ce qui aurait directement bénéficié aux travailleurs à temps partiel et aux pluriactifs, et donc en priorité aux femmes. Un référendum ayant été lancé contre ce texte, la population suisse l'a rejeté en votation populaire le 22 septembre 2024, maintenant ainsi le statu quo dans son intégralité.²³

La comparaison internationale révèle que d'autres pays ont obtenu des résultats plus significatifs par des approches différentes. En Allemagne, l'écart de rente entre femmes et hommes est passé de 43% en 2007 à 26% en 2024, notamment grâce à l'introduction de la Mütterrente, un mécanisme de crédits de cotisation pour les années consacrées à l'éducation des enfants.²⁴ La Suède a développé un système de comptes notionnels individuels qui neutralise largement les effets des interruptions de carrière en créditant des droits fictifs pendant les périodes de care. Ces deux exemples montrent que des interventions ciblées sur la reconnaissance du travail de care peuvent produire des effets mesurables sur l'écart de rente. En Suisse, cet écart n'a quant à lui pratiquement pas bougé depuis 2012, alors qu'il se resserre lentement dans la majorité des pays européens.²⁵

6. Les blocages systémiques : pourquoi le système ne se réforme pas

Le rejet de la réforme LPP 21 en septembre 2024 illustre la complexité des dynamiques de blocage à l'œuvre, et mérite qu'on s'y arrête. La réforme n'a pas été rejetée parce que le problème des inégalités de genre était contesté, mais parce qu'elle portait simultanément deux

²²Confédération suisse, *Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)*, RS 151.0, révision du 1er juillet 2020.

²³UBS, « Réforme LPP 21 : aperçu de la réforme du 2e pilier », 2024. Disponible sur : <https://www.ubs.com/ch/fr/services/guide/pension/articles/why-a-bvg-reform-is-needed.html> (consulté le 02.05.2026).

²⁴OCDE, *Pensions at a Glance 2025 : Germany*, Paris : OCDE, 2025. Disponible sur : https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025-country-notes_8a53ef12-en/germany_c480c8fa-en.html (consulté le 02.05.2026).

²⁵Swiss Life, *Gender Pension Gap : étude sur la prévoyance*, 2024. Disponible sur : <https://www.swisslife.ch/fr/particuliers/blog/gender-pension-gap.html> (consulté le 02.05.2026).

objectifs difficilement conciliables : améliorer la couverture des temps partiels d'un côté, et abaisser le taux de conversion minimal de 6,8% à 6% de l'autre, ce qui aurait mécaniquement réduit les rentes de nombreux assurés déjà couverts.²⁶ Ce couplage politique a conduit à une coalition d'opposants hétéroclite réunissant des syndicats progressistes, soucieux de protéger le niveau des rentes existantes, et des employeurs conservateurs, réticents à toute augmentation des charges. Les personnes qui auraient le plus bénéficié de la réforme, à savoir les femmes travaillant à temps partiel et les pluriactifs, se sont ainsi retrouvées prises en étau entre des intérêts contradictoires qui ne les représentaient pas directement.

Au-delà de cet épisode, les dynamiques de pouvoir qui entourent le système de retraite suisse présentent plusieurs caractéristiques structurelles. Les partenaires sociaux, syndicats et associations patronales, sont les acteurs centraux de la gestion du deuxième pilier et ont historiquement conçu ses règles dans un contexte où la norme du travailleur masculin à plein temps était dominante et non questionnée. Les femmes, surreprésentées dans les secteurs à bas salaires et à temps partiel, disposent précisément du moins de pouvoir de négociation au sein de ces structures.²⁷ Cette asymétrie est structurelle : les personnes les plus affectées par les règles du système sont précisément celles qui ont le moins de prise sur leur conception et leur évolution. La démocratie directe, qui constitue une des spécificités du système politique suisse, peut paradoxalement freiner des réformes nécessaires mais techniquement complexes, en les soumettant à des coalitions de vote qui ne reflètent pas nécessairement l'intérêt des personnes les plus affectées. Enfin, l'invisibilité temporelle du problème joue un rôle central : les lacunes de cotisation se construisent silencieusement sur des décennies, sans interface visible pour les personnes concernées, qui ne prennent conscience de leur situation qu'au seuil de la retraite, lorsqu'il est trop tard pour agir individuellement.²⁸

²⁶UBS, « Réforme LPP 21 : aperçu de la réforme du 2e pilier », 2024. Disponible sur : <https://www.ubs.com/ch/fr/services/guide/pension/articles/why-a-bvg-reform-is-needed.html> (consulté le 02.05.2026).

²⁷Pernet, M. et Schubert, A., « Inégalités de genre dans le système suisse des retraites », *F-information*, mars 2024. Disponible sur : <https://www.f-information.org/bon-a-savoir/inegalites-de-genre-dans-le-systeme-suisse-des-retraites.html> (consulté le 02.05.2026).

²⁸Stutz, Heidi et al., *Écarts de rentes en Suisse : causes et évolution*, Berne : Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS), 2019.

7. Points de levier

L'analyse des mécanismes décrits dans les sections précédentes permet d'identifier plusieurs points où le système présente des nœuds de tension susceptibles de provoquer un basculement si les conditions politiques et sociales le permettent.

Le premier point de levier se situe au niveau des règles techniques du deuxième pilier elles-mêmes. La déduction de coordination fixe et le seuil d'entrée constituent les deux verrous les plus directs : leur modification proportionnelle produirait mécaniquement une réduction des lacunes pour les travailleurs à temps partiel et les pluriactifs, sans nécessiter de réforme profonde de la logique du système. Le rejet de la réforme LPP 21 montre cependant que ces ajustements techniques ne peuvent être portés politiquement qu'à condition d'être découplés d'autres enjeux de financement qui cristallisent des oppositions sans lien direct avec la question des inégalités de genre.

Le deuxième point de levier concerne la prise en charge collective du travail de care. Tant que le coût des structures d'accueil de la petite enfance reste aussi élevé en Suisse, la réduction du temps de travail féminin demeure une réponse économiquement contrainte plutôt qu'un choix librement consenti. Une politique tarifaire différente en matière de crèches modifierait en amont les trajectoires professionnelles qui alimentent les lacunes de cotisation, en rendant la continuité de l'activité professionnelle des mères économiquement viable.²⁹

Le troisième point de levier est celui de la visibilité. Les lacunes de cotisation se construisent dans l'invisibilité pendant des décennies, sans que les personnes concernées en aient conscience au moment où elles pourraient encore agir. Une obligation d'information renforcée des caisses de pension envers leurs assurés, notamment lors des événements de vie critiques que sont la naissance d'un enfant, le passage à temps partiel ou le mariage, constituerait un levier à faible coût institutionnel mais potentiellement significatif sur les comportements individuels.³⁰

Enfin, les expériences internationales offrent des points de comparaison instructifs. La Suède a développé un système de comptes notionnels individuels qui neutralise largement les effets des interruptions de carrière en créditant des droits fictifs pendant les périodes consacrées au

²⁹OCDE, *Benefits and Wages : Switzerland*, Paris : OCDE, 2023.

³⁰Stutz, Heidi et al., *Écarts de rentes en Suisse : causes et évolution*, Berne : Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS), 2019.

care.³¹ Sans constituer un modèle directement transposable au contexte suisse, cette approche illustre qu'une architecture différente du système est possible et que l'écart de rente entre femmes et hommes n'est pas une fatalité systémique, mais le résultat de choix politiques qui peuvent être revisités.

8. Enseignements clés et réflexions

L'analyse de ce système a confirmé quelque chose que l'observation personnelle laissait pressentir. Ma grand-mère, devenue veuve après une vie de travail à temps partiel, et ma mère, divorcée tardivement après avoir interrompu sa carrière durant mon enfance puis repris un travail à pourcentage réduit, perçoivent toutes deux aujourd'hui une rente bien inférieure à ce qu'elles auraient accumulé si leur trajectoire avait été différente. Ce que cette analyse a permis de comprendre, c'est que leur situation n'est pas le produit de circonstances individuelles : elle est le résultat prévisible de règles systémiques qui s'appliquent de la même façon à des millions de femmes en Suisse.

Le premier enseignement est celui de l'invisibilité. Les lacunes de cotisation ne se voient pas au moment où elles se forment. Elles se construisent silencieusement, décision par décision, année après année, et ne deviennent visibles qu'au moment de la retraite, lorsqu'il est trop tard pour agir. Comprendre ce système, c'est comprendre pourquoi des femmes intelligentes et informées se retrouvent dans des situations de vulnérabilité financière qu'elles n'avaient pas anticipées.

Le second enseignement est celui de la complexité des causes. Il est tentant de réduire cet écart à une question salariale ou à des choix individuels. L'analyse systémique montre au contraire que l'écart de rente est le produit d'une chaîne de mécanismes interdépendants : normes de genre, coût des crèches, règles techniques du deuxième pilier, dynamiques conjugales, blocages politiques. Aucun de ces facteurs pris isolément ne suffit à expliquer le problème, et c'est précisément pourquoi il persiste malgré des décennies de conscience collective.

Le troisième enseignement, plus personnel, est que ce sujet me concerne directement. En tant que femme active en Suisse, les mêmes mécanismes s'appliquent à ma propre trajectoire. Cette prise de conscience est peut-être le point de départ le plus utile pour quiconque travaille sur ce

³¹Queisser, Monika et Whitehouse, Edward, *Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design*, Paris : OCDE, 2006. (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n° 40), p. 18-22.

problème : il ne s'agit pas d'un enjeu abstrait, mais d'une réalité qui touche la majorité des femmes, souvent sans qu'elles en aient pleinement conscience.

Bibliographie

Sources légales

Code civil suisse (CC) du 10 décembre 1907, *Recueil systématique du droit fédéral*, RS 210, art. 122-124e.

Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) du 20 décembre 1946, *Recueil systématique du droit fédéral*, RS 831.10.

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) du 24 mars 1995, *Recueil systématique du droit fédéral*, RS 151.0, révision du 1er juillet 2020.

Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25 juin 1982, *Recueil systématique du droit fédéral*, RS 831.40.

Sources institutionnelles

Confédération suisse, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Disponible sur : <https://www.ebg.admin.ch/fr> (consulté le 02.05.2026).

Confédération suisse, Office fédéral des assurances sociales (OFAS). *Réforme AVS 21 : entrée en vigueur au 1er janvier 2024*. Berne : OFAS, 2022. Disponible sur : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-92108.html> (consulté le 02.05.2026).

Confédération suisse, Office fédéral de la statistique (OFS). *Indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes 2/2024*. Neuchâtel : OFS, 2024. Disponible sur : <https://www.bfs.admin.ch/news/fr/2024-0566> (consulté le 02.05.2026).

OCDE. *Benefits and Wages : Switzerland*. Paris : OCDE, 2023.

OCDE. *Pensions at a Glance 2025 : Germany*. Paris : OCDE, 2025. Disponible sur : https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2025-country-notes_8a53ef12-en/germany_c480c8fa-en.html (consulté le 02.05.2026).

Sources académiques

Pernet, M. et Schubert, A. « Inégalités de genre dans le système suisse des retraites ». *F-information*, mars 2024. Disponible sur : <https://www.f-information.org/bon-a-savoir/inegalites-de-genre-dans-le-systeme-suisse-des-retraites.html> (consulté le 02.05.2026).

Queisser, Monika et Whitehouse, Edward. *Neutral or Fair? Actuarial Concepts and Pension-System Design*. Paris : OCDE, 2006. (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n° 40).

Stutz, Heidi et al. *Écarts de rentes en Suisse : causes et évolution*. Berne : Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS), 2019.

Sources syndicales et associatives

Travail.Suisse. *Egalité hommes-femmes aujourd'hui et demain*. Disponible sur : <https://www.travailsuisse.ch/fr/media/1685/download> (consulté le 02.05.2026).

Unia. « Du respect, du temps et de l'argent ». Disponible sur : <https://unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/egalite> (consulté le 02.05.2026).

Sources spécialisées et presse

Allianz. « Divorce : quelles conséquences pour l'AVS, la CP et le pilier 3a ? », 2026. Disponible sur : <https://www.allianz.ch/fr/clients-prives/guide/prevoyance/divorce-pension-alimentaire-prevoyance.html> (consulté le 02.05.2026).

AXA. « Temps partiel et 2e pilier : lacune de prévoyance en vue », 2026. Disponible sur : <https://www.axa.ch/fr/privatkunden/blog/prevoyance/prevoyance-vieillesse/temps-partiel-caisse-pension.html> (consulté le 02.05.2026).

Baloise. « Déduction de coordination : définition, impact et conseils », 2025. Disponible sur : <https://www.baloise.ch/fr/clients-prives/placements-prevoyance/finance4women/emploi/premier-emploi/duction-de-coordination.html> (consulté le 02.05.2026).

Garessus, Emmanuel. « Les sept raisons de l'écart de rente hommes-femmes ». *Le Temps*, 16 juin 2019. Disponible sur : <https://www.letemps.ch/economie/sept-raisons-lecart-rente-hommesfemmes> (consulté le 02.05.2026).

Kala Swiss SA. « Déduction de coordination LPP : tout comprendre en 2025 », 2025. Disponible sur : <https://www.kala.ch/fr/blog/deduction-de-coordination-lpp-tout-comprendre-en-2025> (consulté le 02.05.2026).

Swiss Life. *Gender Pension Gap : étude sur la prévoyance*, 2024. Disponible sur : <https://www.swisslife.ch/fr/particuliers/blog/gender-pension-gap.html> (consulté le 02.05.2026).

UBS. « Qu'advient-il de l'épargne prévoyance après un divorce ? », 2024. Disponible sur : <https://www.ubs.com/ch/fr/services/guide/pension/articles/3-pillar-for-divorce.html> (consulté le 02.05.2026).

UBS. « Réforme LPP 21 : aperçu de la réforme du 2e pilier », 2024. Disponible sur : <https://www.ubs.com/ch/fr/services/guide/pension/articles/why-a-bvg-reform-is-needed.html> (consulté le 02.05.2026).