

Caisses de pension et rapports sociaux de sexe en Suisse au XXe siècle

Autor(en): **Leimgruber, Matthieu**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizerische Gesellschaft für Wirtschafts- und Sozialgeschichte
= Société Suisse d'Histoire Economique et Sociale**

Band (Jahr): **24 (2010)**

PDF erstellt am: **21.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-871846>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Matthieu Leimgruber

Caisses de pension et rapports sociaux de sexe en Suisse au XX^e siècle

Les inégalités liées au genre ont fortement marqué le développement de l'Assurance vieillesse et survivants (AVS) introduite en 1948. Dès les années 1940, les associations féminines avaient en effet dénoncé le système de la rente de couple versée uniquement aux hommes mariés et non aux femmes.¹ Comme le soulignait en 2001 la Coalition féministe suisse (FemCo) «tout le système [AVS] reposait sur la socialisation du devoir d'entretien lié au mariage. Les femmes et les hommes vivant en concubinage étaient nettement défavorisés, ainsi que les femmes divorcées. Les femmes seules devaient en fait contribuer à financer les prestations liées à l'état civil [accordées] aux personnes mariées.»² Cette situation a été résolue par le «splitting» des rentes introduit lors de la 10^e révision de l'AVS (1995). Lors de cette révision, les femmes ont aussi bénéficié de l'introduction d'un bonus éducatif prenant en compte les années consacrées à l'éducation des enfants.

Si la progression difficile des femmes au sein du «premier pilier» de la prévoyance vieillesse est relativement bien connue, les obstacles que ces dernières ont rencontrés au sein des caisses de pension qui constituent le «deuxième pilier» sont encore peu présents dans l'historiographie.³ Pourtant, les controverses sur la place des femmes n'ont pas cessé depuis l'introduction en 1985 de la Loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), qui préconisait l'obligation d'affiliation à une caisse de pension. Cette question a aussi figuré au centre de la 1^{re} révision de la LPP acceptée en 2004.

Les études existantes soulignent que le genre constitue un des facteurs clés pour comprendre les inégalités au sein du deuxième pilier. En 2004, 30% des salariées (contre seulement 15% des hommes, cf. tableau 1, p. 51) n'étaient pas affiliées à la LPP car leurs revenus demeuraient inférieurs au seuil d'entrée minimal prévu (soit 25 320 francs de revenu annuel). Depuis les années 1980, l'existence de ce seuil a pénalisé les personnes travaillant à temps partiel et disposant de bas revenus, en grande majorité des femmes. Selon une statistique récente: «Les femmes représentaient 40% des personnes affiliées à des [caisses de pension] en fin 2005 [...] mais 54% dans le secteur public, où les femmes sont bien représentées au niveau de

l'emploi (notamment dans le secteur de la santé, du social, et de l'enseignement) et où les institutions de prévoyance ont mieux intégré les situations de temps partiel. Les femmes sont également encore très sous-représentées dans les institutions de prévoyance hors-LPP (caisses de cadres).»⁴

Si l'abaissement (de 25 320 à 18 990 francs) du seuil LPP à la suite de la 1^{re} révision de 2004 permettra une augmentation du taux d'affiliation des femmes,⁵ le niveau très différencié des rentes LPP qui complètent les prestations de base de l'AVS contribue à creuser les inégalités de revenus entre retraité·e·s. En 2005, la rente annuelle moyenne LPP versée aux femmes représente ainsi deux tiers d'une rente masculine soit 18 810 francs contre 30 334 francs. En 2002, près de la moitié des femmes (contre seulement 17% des hommes) reçoivent une rente LPP inférieure à 10 000 francs, alors que près de la moitié des hommes touchent une rente égale ou supérieure à 30 000 francs. Ces inégalités s'étendent au «troisième pilier» individuel (prévoyance 3a liée): deux fois moins de femmes que d'hommes y sont affiliées (504 213 contre 1 080 000) et les fonds qu'elles y accumulent sont également inférieurs (de 16% à 27% selon le type de comptes).⁶ En bref, malgré les progrès importants réalisés depuis 1985, les effets à long terme de la sous-représentation des femmes au sein des institutions de prévoyance vieillesse sont loin d'être résolus.

Cet article analyse sur la longue durée l'insertion des femmes dans les caisses de pension dès l'émergence des premières institutions de ce type autour de 1900 ainsi que durant leur expansion au cours du XX^e siècle. Afin de mieux comprendre le rôle du deuxième pilier dans la production et la reproduction des inégalités de genre au sein de la prévoyance vieillesse, cet article utilise deux types de sources. Outre une présentation synthétique des données statistiques existantes, je me base sur un échantillon de règlements de caisses de pension constitué à l'aide des collections du Schweizerisches Wirtschaftsarchiv de Bâle. Malgré leur caractère très disparate, ces règlements me permettent de signaler des pratiques discriminatoires ayant contribué à faire du système des trois piliers un parcours semé d'embûches pour les femmes.

Les fondations d'un système de prévoyance genré (1880–1941)

Avant 1941, date de la première enquête exhaustive en la matière, nous disposons d'informations extrêmement fragmentaires pour appréhender l'affiliation différenciée des hommes et des femmes aux institutions de retraite. Autour de 1900, les premières enquêtes sur les caisses de secours (*Hilfskassen*) – une catégorie qui désigne à la fois les mutuelles maladie, les fonds d'invalidité, les caisses de prévoyance en cas de décès, mais aussi quelques rares caisses de pension – soulignent déjà que les hommes constituent plus des trois quarts (78% en 1880, 76% en 1903) des affilié·e·s.⁷ En 1925, deux enquêtes pionnières sur les caisses de pension de la fonction pub-

Tableau 1: *Taux d'affiliation au deuxième pilier (en %, 1911–2004)*

	public + privé			secteur public			secteur privé		
	h + f	h	f	h + f	h	f	h + f	h	f
1911	5,1			33,2			1,3		
1920	11,1			37,4			6,6		
1930	28,2			66,5			11,0		
1941	22,4	27,6	13,0	59,7	64,3	39,6	15,6	18,8	10,6
1955	31,8	40,1	13,9	67,4	92,6	27,4	25,8	30,8	11,7
1970	40,2	56,3	23,2	72,0	84,8	49,1	34,6	51,0	19,1
1978	49,7	64,6	28,9	74,4	87,5	54,3	44,4	59,7	23,2
1987	84,1	177,4	72,2						
1996	77,2	94,3	65,4						
2008	82,1	87,7	75,4						

h = hommes, f = femmes

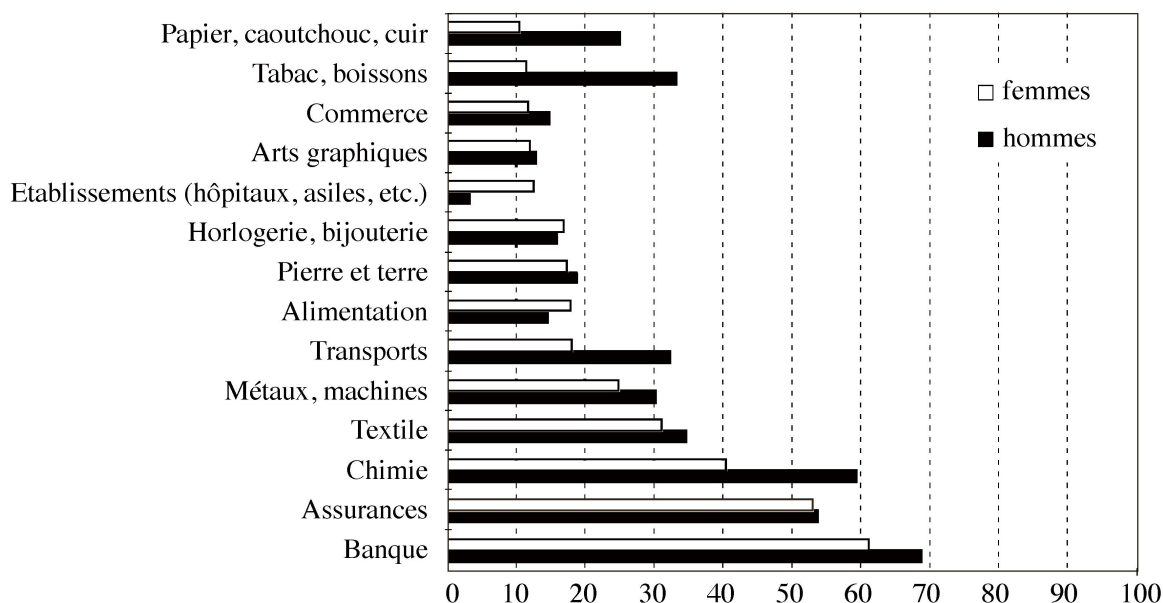
Source: cf. Annexe 1, à la fin de cet article.

lique et du secteur privé sont réalisées par l'Office fédéral des assurances sociales et l'Union centrale des associations patronales. Ces deux enquêtes ne distinguent toutefois pas les caisses de retraite assurantielles des institutions de prévoyance de nature assistantielle. Très nombreuses dans le secteur privé, ces dernières ne peuvent pas être comparées aux caisses assurantielles, que j'utilise comme étalon pour toutes mes estimations chiffrées.⁸

Avant la Seconde Guerre mondiale, les caisses de pension sont encore rares en dehors de la fonction publique. La statistique fédérale de 1941, la première contenant des chiffres fiables sur les institutions assurantielles, nous permet d'estimer que ces dernières couvraient en 1911 à peine 5% de la population active non agricole, mais seulement 1% dans le secteur privé contre 33% dans la fonction publique (cf. Tableau 1). En 1930, après une décennie caractérisée par une première vague de créations de caisses de pension dans le secteur privé et la création, en 1921, des deux grandes caisses de pension du personnel de la Confédération et des régies fédérales, le taux d'affiliation de la main-d'œuvre totale, du secteur privé et du secteur public, atteint respectivement 18%, 11% et 66%. En 1941, près d'un homme sur cinq, mais seulement une femme sur dix, est affilié à une caisse de pension assurantielle.

Ces écarts diffèrent au sein du secteur public (40% de femmes couvertes contre 64% des hommes) ou du secteur privé (11% contre 19%). Le Graphique 1 témoigne également de la grande variété des situations auxquelles les femmes sont confrontées au sein des différentes branches industrielles ou des services.

Graphique 1: Taux d'affiliation de la main-d'œuvre dans un échantillon de branches (en %, 1941)



Sources: Institutions d'assurance et de prévoyance en Suisse. Statistique suisse des caisses de pension 1941–1942. Berne 1947; Recensement fédéral de la population (1941). Estimations de l'auteur.

L'affiliation à une caisse de pension vise alors quasi exclusivement les salarié·e·s engagé·e·s à temps plein et/ou de manière durable dans l'entreprise concernée. Cette exigence, à laquelle s'ajoutent des périodes probatoires (habituellement cinq années d'engagement au minimum), favorise les cadres et les cols blancs au bénéfice d'une rémunération mensuelle, ainsi que les ouvriers qualifiés que les directions sont désireuses de fidéliser. A l'inverse, ces conditions pénalisent les femmes qui occupent des positions subalternes au sein des entreprises et dont l'insertion sur le marché du travail est fondée sur des biographies d'emploi fragmentées, durant lesquelles les périodes de travail salarié alternent avec des années dévolues à l'éducation des enfants et à l'économie domestique. En d'autres termes, et ce n'est pas une surprise, la structuration genrée du marché du travail se répercute dans le domaine de la prévoyance. De plus, certaines caisses de pension n'hésitent pas à exclure les femmes ou à édicter des conditions restrictives à leur encontre. Comme le montre bien l'Annexe 2, de telles mesures apparaissent dès la fin du XIX^e siècle dans la fonction publique. Ces mesures visent soit à exclure les femmes mariées ayant adhéré à une caisse de retraite alors qu'elles étaient encore célibataires, voire à empêcher l'affiliation des femmes mariées, notamment en les enjoignant de rejoindre les institutions supplétives (caisses d'épargne et fonds de prévoyance offrant des prestations assistantielles) des caisses de retraite principales. Ces exemples isolés soulignent la dimension séculaire du phénomène de l'opposition aux «mères salariées» (*berufstätige Mutter*).⁹

Le cas de la caisse de pension du personnel enseignant bernois, étudiée par Pietro Scandola, offre un exemple frappant de ce type de mesures. En 1924, le conseil de fondation de la caisse augmente les cotisations sur le salaire des enseignantes à 5% (contre 3% pour les hommes) afin de se prémunir contre les risques d'invalidité liés à la maternité. Lors d'une seconde révision des statuts en 1928, les cotisations des femmes mariées sont à nouveau augmentées, à 10% de leur salaire, ce qui provoque une réaction véhémente de l'Association des enseignantes mariées et des couples d'enseignants (*Vereinigung der verheirateten Lehrerinnen und der Lehrerpaare*). Après une assemblée houleuse de la caisse de pension, durant laquelle plusieurs membres (dont une femme) s'étonnent que les femmes mariées désirent demeurer au service de l'Etat plutôt que de se consacrer à leur famille, la hausse des cotisations est acceptée par 50 voix contre 4. De plus, le conseil de fondation de la caisse de pension propose à ses membres mariées désireuses d'échapper à cette hausse de transférer leur adhésion à la caisse d'épargne, institution supplétive qui offre des prestations moins élevées. Quant aux nouvelles adhérentes mariées, on ne leur laisse pas le choix: elles doivent rejoindre cette même caisse d'épargne. Après un recours infructueux au Tribunal fédéral, ce train de mesures provoque un exode des enseignantes mariées (202 sur 400) vers la caisse d'épargne, qui devient alors très majoritairement féminine. En 1929, le conseil de fondation de la caisse de pension note avec satisfaction qu'une vingtaine d'enseignantes ont même quitté le service de l'Etat, «libérant ainsi autant de places pour des personnes à la recherche d'un emploi». En 1936, les rentes des enseignantes mariées sont réduites. Durant la Seconde Guerre mondiale, les femmes ne représentent plus que 15% du corps enseignant secondaire, contre 30% en 1900.¹⁰

Cet exemple illustre l'offensive ciblée contre le droit au travail salarié dont les femmes fonctionnaires mariées ont été la cible durant l'entre-deux-guerres. Comme le souligne l'historienne Céline Schoeni, cette offensive réaffirme une division sexuelle du travail favorisant le salariat masculin et prônant, à l'inverse, soit le retour au foyer des femmes mariées, soit la dégradation et la précarisation de leurs conditions de travail et de rémunération.¹¹

L'échantillon de règlements de caisses de pension que j'ai constitué (Annexe 2) contient plusieurs exemples de discrimination explicite ou implicite visant les femmes mariées dans le secteur privé. Les statuts mentionnent par exemple que les femmes quittant la caisse reçoivent une indemnité pouvant comprendre une partie des cotisations versées par l'employeur. Comme cette mesure n'a pas d'équivalent pour les membres masculins des caisses étudiées, on peut faire l'hypothèse que cette indemnité de départ constitue une gratification allouée à la suite (ou en vue) d'un mariage. Ce traitement différencié des changements d'état civil des femmes correspond aux axes paternalistes et familialistes de la politique sociale menée par de nombreuses entreprises à cette époque.

Dans une publication patronale intitulée *L'homme et l'entreprise (Mensch und Betrieb)*, ces mesures sociales sont décrites en 1949 comme un maillon essentiel des trois communautés centrales de la société suisse. En premier lieu la famille (*Familien-gemeinschaft*), dont les hiérarchies, la division des rôles, et les droits et les devoirs font écho à la communauté d'entreprise (*Betriebsgemeinschaft*), lieu de la collaboration entre travailleurs et patrons, et à la communauté nationale (*Volksgemeinschaft*) où les citoyens (hommes) libres font face à l'Etat. Dans les nombreuses illustrations de *Mensch und Betrieb*, les femmes apparaissent dans des situations évoquant leur rôle maternel, comme les jardins d'usine, les distributions de lait, l'utilisation des espaces de repos, les crèches d'entreprise, ou encore les services d'assistance sociale.¹² Cette hiérarchie paternaliste et l'insistance sur l'aide aux familles renforcent la division genrée des politiques sociales: au modèle de l'emploi stable masculin auquel sont liées des institutions sociales de nature assurantielle, s'opposent les modalités précaires et temporaires d'un emploi féminin encadré par des institutions sociales à vocation assistantielle. Cette division genrée n'est pas spécifique à la Suisse. L'historienne Andrea Tone observe des dynamiques similaires dans son étude des politiques sociales des entreprises américaines.¹³

Ce clivage entre prestations d'assurance et d'assistance peut être également illustré par un rapport portant sur les dix premières années d'activité de la Caisse fédérale d'assurance (EVK), fondée en 1921 en même temps que la caisse de pension des Chemins de fers fédéraux.¹⁴ Deux tiers des 8082 hommes ayant quitté l'EVK entre 1921 et 1930 l'avaient fait à la suite d'un décès, d'une mise à la retraite, ou d'une invalidité débouchant sur l'octroi d'une prestation d'assurance sous forme de rente, le tiers restant touchant une simple indemnité de départ. La proportion est exactement inverse pour les 2795 femmes ayant quitté l'EVK durant la même période: seules 23% d'entre elles reçoivent une rente, alors que 65% touchent une indemnité de départ à la suite de leur démission ou, hypothèse très probable, de leur mariage. Comme le souligne ce rapport: «Les prestations de la caisse ne parviennent pas à satisfaire les besoins d'assurance du personnel de sexe féminin aussi complètement que ceux du personnel de sexe masculin.»¹⁵ Minoritaires au sein de l'EVK, les femmes constituent néanmoins plus de la moitié des 2533 membres de sa caisse d'épargne, institution supplétive destinée en premier lieu aux salarié·e·s dont l'âge ou l'état de santé ne leur permettaient pas d'adhérer à l'EVK. Ce dernier point semble confirmer que, pour de nombreuses femmes, une couverture de forme assistantielle se substitue aux caisses de retraite assurantielles.

En définitive, les modalités d'accès aux caisses de pension soulignent la fragilité de l'emploi féminin et au renforcement d'une cellule familiale dominée par le salaire masculin. La fragmentation institutionnelle très forte de la prévoyance professionnelle (qui compte une demi-douzaine de milliers de caisses dès les années 1940) a également pour conséquence de multiplier les situations pouvant amener à une

sous-couverture. C'est donc bien dans les fondations mêmes du deuxième pilier que l'on peut observer la production d'inégalités de genre, ainsi que leur reproduction sur la longue durée. Les historiennes ont insisté depuis longtemps sur le fait qu'une accession tardive aux droits civiques (et notamment au suffrage) a pesé lourd dans l'introduction des différents droits sociaux pour les femmes suisses.¹⁶ Ce bref panorama des conditions d'accès aux caisses de pension confirme ces perspectives, en soulignant en particulier comment des institutions décentralisées ont participé à la production de normes genrées en matière de politique sociale.

La consolidation des inégalités de genre? (1941–1978)

Les enquêtes statistiques sur les caisses de pension réalisées après 1941 offrent une base plus solide pour estimer les différences d'affiliation entre hommes et femmes au sein de la prévoyance professionnelle. Entre 1941 et 1978, le nombre d'hommes et de femmes affilié·e·s à des institutions de prévoyance assurantielles passe de un cinquième à la moitié de la main-d'œuvre (cf. Tableau 1 ci-dessus). Cependant, cette croissance demeure inégalement répartie entre les deux sexes. En effet, alors que la main-d'œuvre féminine et masculine est multipliée par deux durant les Trente Glorieuses, le nombre d'hommes affiliés au deuxième pilier triple presque, passant de 27,6% (1941) à 64,6% (1978). A l'inverse, le nombre de femmes affiliées ne fait que doubler et atteint à la fin des années 1970 un niveau à peine supérieur (28,9% en 1978 contre 13,0% en 1941) à celui relevé pour les hommes une génération plus tôt. A nouveau, ces évolutions se déclinent de manière différente dans la fonction publique et le secteur privé.

En 1941, le taux de couverture des hommes du secteur public (64,3%) est déjà équivalent à celui qu'atteindront les salariés du privé quatre décennies plus tard. En 1978, juste avant l'introduction de la LPP, près de neuf hommes fonctionnaires sur dix sont affiliés. Durant la même période, le taux de couverture des femmes dans la fonction publique augmente seulement de 39,6% à 54,3%.

Les discriminations envers les femmes mariées qui s'étaient répandues durant l'entre-deux-guerres ont la vie dure. Si certaines caisses admettent dès les années 1950 que les institutrices mariées aient les mêmes droits que les célibataires, il faut attendre le début des années 1970 pour que la caisse du personnel enseignant bernois cesse d'obliger les femmes mariées à quitter ses rangs. En 1951, un projet de statut de la Caisse de pension de l'Etat de Vaud mentionne encore que «deux époux ne peuvent être assurés concurremment», et dirige les femmes fonctionnaires vers la caisse supplétive (Annexe 2). Dans un pays qui n'a pas connu de nationalisations après 1945 et où l'appareil d'Etat est demeuré assez restreint, le secteur public ne représente toutefois qu'au plus un cinquième de l'emploi total. C'est donc dans le secteur privé que se concentrent la grande partie des effectifs du deuxième pilier.

Tableau 2: *Affiliation à une caisse de pension parmi les cols blancs (en %, 1950)*

sur 10736 hommes (et 2096 femmes)	banque et assurance	machines, métallurgie	autres industries	commerce	autres secteurs des services
affilié·e·s à une caisse de pension assurantielle	69,2 (47,1)	52,0 (33,0)	47,0 (30,4)	38,8 (25,2)	38,4 (23,3)
affilié·e·s à une caisse assistantielle	16,4 (15,2)	20,5 (24,6)	21,9 (22,8)	19,0 (17,9)	20,5 (17,1)
sans couverture ou employé·e·s dans une entreprise sans institution de prévoyance	14,4 (37,7)	27,5 (42,4)	31,1 (46,8)	42,2 (56,9)	41,1 (59,6)

Source: Brüschweiler, Carl, *Saläre kaufmännischer Angestellter 1928–1950: Fürsorgeeinrichtungen und Ferienverhältnisse*, Zurich 1953, pp. 65–67.

Entre 1941 et 1978, le taux d’affiliation des hommes à des caisses de pension du secteur privé fait plus que tripler, passant de 19% à 60%, tandis que le nombre de femmes affiliées ne fait que doubler (de 11% à 23%) et demeure bien inférieur. En d’autres termes, l’expansion des caisses de retraite concerne avant tout la main-d’œuvre masculine disposant d’emplois stables et qualifiés. Une enquête menée en 1950 pour le compte de l’Association suisse des sociétés d’employés (*Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände*) souligne clairement que le nombre de femmes affiliées à des institutions assurantielles demeure nettement plus bas que celui de leurs homologues masculins (cf. Tableau 2). A l’inverse, le nombre de femmes et d’hommes affilié·e·s à des institutions assistantielles est sensiblement plus proche. Cette différence nous indique de nouveau que les institutions assistantielles jouent un rôle important pour les femmes qui n’ont pas accès aux caisses principales, soit à cause de discriminations directes, soit à cause d’une insertion professionnelle intermittente ou à temps partiel.

Malheureusement, cette étude sur les caisses de pension des cols blancs reste, à ma connaissance, la seule qui permette d’approcher les écarts de taux d’affiliation entre hommes et femmes dans différentes branches d’activité. Si la statistique fédérale des caisses de pension de 1955 contient des informations détaillées sur l’étendue de la couverture dans les différentes branches industrielles et tertiaires, les recensements décennaux de la population active ne différencient pas la main-d’œuvre masculine et féminine dans ces différentes branches d’activité. De plus, après 1955, les statistiques fédérales des caisses de pension ne contiennent plus de données concernant

l'affiliation qui soient différenciées par branches d'activité. Il est donc très difficile de poursuivre les comparaisons esquissées pour l'année 1941 (cf. Graphique 1) et de savoir, par exemple, comment l'affaiblissement structurel de secteurs fortement féminisés comme le textile ou l'habillement ou le développement des services tertiaires ont influencé – de manière positive ou négative – l'entrée des femmes au sein du deuxième pilier.

Dans l'ensemble, les femmes salariées sont confrontées à des tendances contradictoires durant les Trente Glorieuses. Si les discriminations liées au mariage perdurent et le modèle traditionnel du revenu familial dépendant du salaire masculin (*Ernährer-Hausfrau-Modell*) se consolide durant l'après-guerre, on assiste dès les années 1960 à des transformations profondes de l'emploi féminin.¹⁷ Selon l'historienne Gaby Sutter, seules 9% des femmes mariées travaillaient à temps plein en 1941. Cette proportion augmente rapidement dès la fin des années 1950 et atteint 16% en 1960, voire davantage dans les milieux urbains. Si l'on prend en compte le travail à temps partiel, qui se développe également durant les années de croissance, le taux d'activité des femmes mariées atteint 27% en 1960 et même 32% en 1970.¹⁸ L'entrée croissante des femmes sur le marché du travail commence à porter ses fruits dans le domaine des caisses de pension. Durant les années 1970, et cela malgré la crise, le nombre de femmes affiliées à des institutions de prévoyance augmente ainsi plus rapidement que celui des hommes (cf. Tableau 1). Ces derniers sont en effet les premiers touchés par les restructurations du secteur industriel qui débutent durant cette période, tandis que les femmes investissent de plus en plus des services tertiaires (publics et privés) alors en plein développement.

Toutefois, c'est bel et bien l'introduction de la LPP qui va changer radicalement la donne pour les femmes: entre 1978 et 1987, le nombre de femmes affiliées à une caisse de pension augmente ainsi de 150%.

Un rattrapage partiel grâce au deuxième pilier obligatoire (1985–2005)

A la fin des années 1960, les lacunes de la prévoyance vieillesse constituent l'un des principaux enjeux des controverses sur la doctrine des trois piliers.¹⁹ Dans la perspective de l'introduction d'une affiliation obligatoire au deuxième pilier, les experts s'accordent sur le fait que les salarié·e·s immigré·e·s, dont le nombre a fortement augmenté depuis 1945, les femmes ainsi que les personnes à bas revenus (le plus souvent femmes et/ou d'origine étrangère) constituent les populations les plus mal couvertes par la prévoyance professionnelle. Toutefois, les estimations de ces lacunes divergent de manière importante. L'Office fédéral des assurances sociales estime ainsi en 1968 que près de 600 000 personnes parmi les trois millions versant des cotisations à l'AVS ne bénéficient pas d'une affiliation à une caisse de pension.

Les associations patronales soulignent quant à elles que seule la moitié, voire le quart, de ces personnes pourraient réalistement être affiliées.²⁰ Pourtant, dans d'autres documents internes, certains secrétaires patronaux avancent dès 1971 le chiffre de 1,3 million de personnes salariées sans couverture.²¹ La hausse très importante du nombre des personnes affiliées au deuxième pilier à la fin des années 1970 va confirmer la justesse de cette dernière estimation.

Entre 1978 et 1987, soit durant la décennie marquée par l'acceptation (1982) et la mise en vigueur (1985) de la LPP, les effectifs des caisses de pension font plus que doubler et passent de 1,3 à 2,8 millions de personnes. Parmi le million et demi de nouveaux adhérents, près de la moitié sont des femmes, ce qui propulse le taux de couverture féminin à plus de 70% contre moins de 30% en 1978 (Tableau 1). Par comparaison, le taux de couverture masculin augmente seulement de 40%, passant de 64% en 1978 à 91% dix ans plus tard. Après ce bond impressionnant, les taux d'affiliation au deuxième pilier se stabilisent, les variations observables étant en large partie dues à l'élimination progressive des assuré·e·s à double dans les statistiques. Mais si le nombre d'affiliés est demeuré le même (passant de 1,88 à 2 millions entre 1987 et 2008), l'affiliation des femmes a continué d'augmenter, leur effectif passant de 0,9 à 1,5 million entre 1987 et 2008.

Comme je l'ai souligné au début de cet article, l'introduction de la LPP n'a pourtant pas résolu toutes les inégalités liées au genre. En effet, si les inégalités de traitement les plus flagrantes ont bel et bien disparu des caisses, l'admission tardive des femmes en leur sein continue encore aujourd'hui à péjorer leurs prestations de retraite. De plus, cette entrée tardive a lieu au moment même où la flexibilisation des conditions de travail remet en cause de manière profonde l'insertion durable dans une même entreprise, ainsi que les progressions salariales stables, conditions traditionnellement liées à la constitution d'une «bonne» retraite de deuxième pilier. La surreprésentation des femmes au sein des formes de travail «atypiques» (temps partiel, etc.) ne facilite également pas leur insertion au sein du deuxième pilier.

Conclusion

Ce bref article a présenté un panorama de l'insertion des femmes dans la prévoyance professionnelle sur trois niveaux d'analyse. Les deux premiers, s'appuyant sur des données statistiques, permettent de suivre la progression des femmes au sein du deuxième pilier de manière globale (niveau «macro») ou au sein des différents secteurs d'activité (notamment secteur public et secteur privé, niveau «més»). L'étude des règlements de caisses de pension offre également la possibilité d'approcher, de manière encore impressionniste, l'insertion des femmes à un niveau plus «micro». Il est évident que ce premier coup de projecteur n'épuise pas la problématique, mais

révèle plutôt une série de pistes de recherche. Il serait par exemple important de pouvoir préciser, à l'aide d'études de cas, comment les écarts de taux d'affiliation entre différents secteurs et des entreprises participent à la structuration des inégalités de genre en matière de prévoyance. La fragmentation du système suisse des trois piliers multiplie en effet les conditions d'accès aux retraites, ce qui complique singulièrement toute vision synthétique des dynamiques à l'œuvre dans ce domaine. Néanmoins, c'est bien dans cette direction qu'il faudrait aller pour pouvoir mieux saisir les effets à long terme de la fragmentation institutionnelle du système de retraites sur les inégalités d'accès aux prestations sociales dont sont victimes les femmes, en Suisse comme dans d'autres pays.²²

Notes

- 1 Luchsinger, Christine, *Solidarität, Selbständigkeit, Bedürftigkeit: der schwierige Weg zu einer Gleichberechtigung der Geschlechter in der AHV: 1939–1980*, Zurich 1995.
- 2 *L'avenir de l'AVS. Perspectives féministes*, Berne 2001, p. 8.
- 3 Pour une histoire détaillée des relations entre le deuxième pilier et l'AVS, cf. Leimgruber, Matthieu, *Solidarity without the state? Business and the shaping of the Swiss welfare state, 1890–2000*, Cambridge 2008.
- 4 *La prévoyance professionnelle. Statistique suisse des caisses de pensions 2005*, Berne 2007, pp. 31–32.
- 5 L'abaissement du seuil LPP lors de la révision de 2004 a suscité des résistances, certains employeurs prenant garde à ne pas dépasser ce seuil afin de réduire leurs charges sociales. Cf. Schweizerischer Gewerkschaftsbund, *Endlich existenzsichernde Renten: Erste Säule stärken – 3000 Franken Rente für alle*, Berne 2006, pp. 26–27.
- 6 Sommer, Marie-Claude, «Prévoyance liée ou pilier 3a: enquête de l'OFAS sur les conventions bancaires et les contrats d'assurance de capitaux de prévoyance liée», *Sécurité Sociale* 3 (2001), p. 14.
- 7 Gutknecht, Alfred, «Versicherungswesen, d: Die gegenseitigen Hilfgesellschaften», in: *Handwörterbuch der schweizerischen Volkswirtschaft, Sozialpolitik und Verwaltung*, Berne 1911, p. 1253.
- 8 Les institutions de retraite assurantielles (*Versicherungseinrichtungen*), définissant les risques assurés et les prestations selon des méthodes actuarielles et offrant de véritables rentes, différent des institutions de prévoyance vieillesse non assurantielles de caractère assistantiel (*Fürsorgeeinrichtungen*) parmi lesquelles on peut compter les «fonds de prévoyance» (*Wohlfahrtsfonds*) ou les «caisses d'épargne retraite» (*Spareinlegerkassen*). Si les institutions assurantielles constituent aujourd'hui le cœur du deuxième pilier obligatoire (LPP), les autres institutions ont quasiment disparu. Pour une discussion de ces deux types d'institutions, cf. Leimgruber (voir note 3), pp. 292–293.
- 9 Sutter, Gaby, *Berufstätige Mütter. Subtiler Wandel der Geschlechterordnung in der Schweiz (1945–1970)*, Zurich 2005.
- 10 Rapport 1929 de la caisse de pension du personnel enseignant bernois, cité in Scandola, Pietro, *Von der Schulmeisterkasse zur modernen Pensionskasse. 175 Jahre Bernische Lehrerversicherungskasse*, Berne 1993, pp. 48–49, 57 (pour la citation, traduite de l'allemand).
- 11 Voir à ce sujet Schoeni, Céline, *Division sexuelle du travail et reconfiguration de l'ordre des genres. La controverse sur le travail des femmes dans la fonction publique en Suisse et en France durant les années 1930*, Thèse de doctorat, Université de Lausanne 2008.
- 12 Gasser, Christian, *Mensch und Betrieb*, Saint-Gall 1949, pp. 53, 129, 143–145, 151–153.
- 13 Tone, Andrea, *The Business of Benevolence: Industrial Paternalism in Progressive America*, Ithaca 1997.

- 14 Ces deux caisses regroupaient plus de 60 000 salarié·e·s à la fin des années 1930, soit près d'un quart de l'effectif total des institutions de prévoyance en Suisse.
- 15 *Dix ans d'activité de la caisse fédérale d'assurance. Aperçu du développement de la caisse d'assurance des fonctionnaires, employés et ouvriers fédéraux, 1921–1930*, Berne 1931, p. 3.
- 16 Studer, Brigitte, «Der Sozialstaat aus der Geschlechterperspektive. Theorien, Fragestellung und historische Entwicklung in der Schweiz», in: Studer, Brigitte *et al.* (éds.), *Frauen und Staat*, Bâle 1998, pp. 184–208.
- 17 Magnin, Chantal, «Der Alleinernährer. Eine Rekonstruktion der Ordnung der Geschlechter im Kontext der sozialpolitischen Diskussion von 1945 bis 1960 in der Schweiz», in: Gilomen, Hans-Jörg *et al.* (éds.), *Von der Barmherzigkeit zur Sozialversicherung*, Zurich 2002, pp. 387–400.
- 18 Sutter (voir note 9), pp. 208–211.
- 19 Leimgruber (voir note 3), chapitre 4.
- 20 Voir à ce sujet: «Wie stark ist die zweite Säule», *Schweizer Arbeitgeber Zeitung* 38 (1968); Wyss, Hans, «AHV, quo vadis?», *Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung* (1969), pp. 153–186; «AHV und Pensionskassen: Kann und soll eine Harmonisierung gefunden werden?», *Schweizerische Zeitschrift für Sozialversicherung* (1970), pp. 165–186.
- 21 AfZ/Vorort, 95.36, Herold, Hans, *Der bevorstehende Ausbau der Sozialversicherung, insbesondere der AHV*, avril 1971, p. 7.
- 22 Pour une perspective comparative, cf. Meyer, Traute; Bridgen, Paul, «Gender and chance: the social division of welfare and the occupational pensions in the UK», *Ageing and Society* 28/3 (2008), pp. 353–381.

Annexe 1: *Données permettant de calculer l'évolution de l'affiliation au deuxième pilier (1911–2008)*

	Main-d'œuvre non agricole (en milliers)						Membres des institutions de prévoyance assurantielles (en milliers)											
	public et privé			secteur public			secteur privé			public et privé			secteur public			secteur privé		
	h + f	h	f	h + f	h	f	h + f	h	f	h + f	h	f	h + f	h	f	h + f	h	f
1911	1140,3			135,4						58,0			45,0			13,0		
1920	1161,4	703,7	457,7	168,3	139,5	28,8	993,1	564,2	428,9	129,0			63,0			66,0		
1930	837,5	806,9	487,2	168,5	137,9	30,6	1125,6	669,0	456,6	236,0			112,0			124,0		
1941	1313,9	843,1	470,8	201,1	163,2	37,9	1112,8	679,9	432,9	294,0	233,0	61,0	120,0	105,0	15,0	174,0	128,0	46,0
1955	1778,7	1110,6	668,1	255,9	165,5	90,4	1522,8	945,1	577,7	566,0	444,8	92,6	172,4	153,3	24,8	393,6	291,5	67,8
1970	2547,3	1622,9	924,4	380,3	253,5	126,8	2167,0	1369,4	797,6	1023,0	914,0	214,2	274,0	215,0	62,2	749,0	699,0	152,0
1978	2643,4	1637,3	1006,1	470,3	284,8	185,5	2173,1	1352,5	820,6	1314,0	1057,3	290,8	350,0	249,2	100,8	964,0	808,1	190,1
1987	3328,0	1065,0	1263,0							2800,3	1888,9	911,3	468,8	295,6	172,9	2331,5	1593,0	738,4
1996	3773,0	2145,0	1628,0							2911,3	2021,8	1064,3	548,3	312,9	235,4	2363,0	1535,0	828,9
2008	4325,0	2354,0	1971,0							3551,0	2064,1	1486,9	584,5	261,2	323,3	2966,5	1803,9	1162,9

Sources: Statistique suisse des caisses de pension, 1941–2008; Recensements fédéraux de la population, 1920–1980; Statistique de la population active occupée (SPOA); Leimgruber (voir note 3), pp. 289–300.

Annexe 2: Modalités d'accès à la prévoyance pour les femmes (1918–1970)

	1880–1920	1920–1940	1940–1970
<i>Entreprises privées</i>			
SLM	≠ + M (1919)		
Credit Suisse	(M) (1919) femmes quittant la caisse reçoivent 50% des cotisations employeur		
AIAG	(M) (1920) femmes quittant la caisse reçoivent 35% des cotisations employeur		
Sulzer	≠ (1920) femmes « <i>Ange-stellte</i> » ne peuvent être affiliées que dans des cas «exceptionnels»		≠ + (M) (1948 & 1962)
La Roche	M (1920) indemnité de sortie = 5% d'intérêts sur les cotisations	= (1931) plus de discrimination liée au mariage	
Zürcher Kantonalbank		(M) (1926) femmes quittant la caisse reçoivent 50% des cotisations employeur et un intérêt sur leurs cotisations	(M) (1960) <i>idem</i>
Georg Fischer		(M) (1926) femmes quittant la caisse reçoivent 4% d'intérêt sur leurs cotisations. En cas de ré-entrée, les années passées précédemment dans la caisse comptent	
Maggi		(M) (1932) indemnité = 50% des cotisations employeurs	
Société de Banque Suisse		M (1935) ce point n'était pas mentionné dans les statuts 1920 et 1929	

	1880–1920	1920–1940	1940–1970
Oerlikon Bührle		≠ + (M) (1939) si une femme se marie et ne quitte pas l'entreprise, elle est transférée dans la caisse d'épargne	≠ + (M) (1940 & 1948) <i>idem</i>
National- Versicherung			≠ + D (1943)
Bernische Kraftwerke			M (1962) ré-entrée possible seulement dans la caisse d'épargne
Bell			(M) (1966) indemnité = cotisations employeur, sans intérêts
<i>Fonction publique</i>			
Canton TG (<i>Lehrpersonal</i>)	≠ (1887) l'affiliation à la caisse n'est possible que pour les enseignantes célibataires = (1902) obligation d'affiliation pour les enseignantes (plus de mention du mariage)	(M) (1936) les femmes mariées peuvent rester comme membres «non actifs»	(M) (1948) <i>idem</i> = (1955) les institutrices mariées ont les mêmes droits que les célibataires
Canton BL (<i>Lehrpersonal</i>)	M (1895) ce point n'était pas mentionné dans le statuts 1882. Les femmes ayant cotisé moins de cinq ans perdent toutes leurs cotisations (M) (1913) femmes mariées doivent abandonner la couverture invalidité (risques maternité?) mais peuvent rester affiliées comme «membres libres» pour le risque vieillesse	(M) (1932) les femmes mariées peuvent rester comme «membres libres»	

	1880–1920	1920–1940	1940–1970
Ville de Zurich	≠ (1910, projet) caisse réservée aux «fonctionnaires, employés et ouvriers fixes, de sexe masculin» (=) (1913) plus de discrimination explicite	D (1924) les femmes d'un couple de gérants d'établissement ne reçoivent une rente vieillesse/invalidité que sur décision du Conseil municipal	D (1944) les femmes d'un couple de gérants d'établissement ne reçoivent pas de rente vieillesse/invalidité, mais une rente de veuve plus élevée
Canton BE (<i>Lehrpersonal</i>) (a)		(D) + ≠ (1928) les cotisations des femmes mariées membres sont doublées: les nouvelles adhérentes mariées ne peuvent adhérer qu'à la caisse d'épargne. Avant 1920, les maîtresses de travaux manuels (à temps partiel) ne peuvent adhérer à la caisse	= (1973) fin de l'obligation de départ pour les institutrices mariées
Canton Vaud (CPEV)			D (1951, projet) «Deux époux ne peuvent être assurés concurremment». Le mari demeure assuré auprès de la caisse d'assurance, la femme est transférée dans la caisse d'épargne, et ne peut revenir dans la caisse de pension «avant le décès de son mari ou son départ de l'administration cantonale»
M / (M)	sortie obligatoire pour les femmes mariées / sortie non explicitée, mais le mariage des femmes est mentionné		
D / (D)	mesures explicites (non explicites) contre le double salaire: les femmes mariées à un autre salarié de l'entreprise doivent quitter la caisse		
=	égalité des droits pour les femmes mariées et célibataires		
≠	les femmes mariées ne peuvent adhérer à la caisse mentionnée		
(1920)	année des règlements consultés		

Sources: collections du Schweizerisches Wirtschaftsarchiv (Versicherungen BI [secteur public] et BII [secteur privé]; (a) Scandola (voir note 10).