

**L'égalité MAINTENANT**

**Oui à AVS 21**

**L'égalité réelle implique également:**

- **De meilleures rentes de caisse de pension pour le travail à temps partiel et les petits revenus**
- **La conciliation entre vie familiale et professionnelle**
- **L'égalité des salaires**

En bref

## Oui à AVS 21

L'AVS manque d'argent. Depuis 2014, les recettes courantes ne suffisent plus à financer les rentes annuelles. Le problème s'aggravera encore dans les années à venir. En effet, la génération des baby-boomers va partir en retraite. L'espérance de vie des retraités augmente. En parallèle, le nombre de personnes à cotiser à l'AVS diminue. **L'institution sociale la plus importante de Suisse doit être assainie d'urgence. C'est possible avec la réforme AVS 21. Elle stabilise l'AVS et permet de maintenir le niveau des rentes.**

La mesure centrale de la réforme AVS 21 est l'harmonisation de l'âge de la retraite à 65 ans pour les hommes et les femmes. Les conséquences pour les femmes proches de la retraite seront atténuées par des mesures compensatoires. **L'égalité des droits et des devoirs, indépendamment du sexe, devrait être une évidence en 2022. Une retraite au même âge en fait également partie.**

**Mais l'égalité n'est pas une voie à sens unique.** À l'âge de la retraite, les femmes sont – sans que ce soit leur faute et en raison du système – nettement moins bien loties financièrement que les hommes. Tous piliers confondus, les femmes perçoivent une pension inférieure de 37% à celle des hommes. Ce sont près de 20 000 francs qui leur manquent chaque année. Les femmes perçoivent des rentes moins élevées car elles sont systématiquement désavantagées dans leur parcours professionnel. Un taux d'activité plus faible, plusieurs interruptions d'activité professionnelle, le travail à temps partiel ainsi que les bas salaires entraînent des désavantages financiers à l'âge de la retraite. Le système crée d'autres mauvaises incitations en raison de la difficulté à concilier vie professionnelle et familiale ainsi qu'un modèle fiscal qui pénalise les doubles revenus. **Ce n'est pas en envoyant les femmes à la retraite plus tôt que l'on obtiendra une amélioration, mais en assurant mieux leurs revenus et en les augmentant. L'égalité des salaires doit être mise en place maintenant! Elle implique également:**

### – De meilleures rentes de caisses de pension pour le travail à temps partiel et les petits revenus

Les bas salaires, le travail à temps partiel et les congés de maternité désavantagent les femmes, même après la retraite. Les salaires à temps partiel, les bas revenus et les emplois multiples sont massivement moins bien assurés dans la prévoyance professionnelle (LPP). La déduction de coordination fixe en est la cause. À l'âge de la retraite, les femmes sont – sans que ce soit leur faute et en raison du système – nettement moins bien loties financièrement que les hommes. La déduction de coordination, une erreur systémique, doit être supprimée ou du moins massivement réduite et aménagée de manière linéaire. Les femmes seront ainsi assurées de manière juste et équitable dans le cadre de la LPP. **L'égalité réelle signifie que la prévoyance professionnelle pour le travail à temps partiel et les petits revenus doit être améliorée de manière substantielle dans le cadre de la réforme en cours de la LPP.**

### — La conciliation entre vie familiale et professionnelle

La participation des parents au marché du travail est rendue difficile par le manque de conditions générales pour l'accueil de la petite enfance. Des dispositions dissuasives sont créées et entravent l'activité professionnelle des femmes. Il est nécessaire de mettre en place des structures d'accueil extrafamilial abordables et de qualité, afin de permettre à toutes les femmes de rester et de réintégrer la vie active. La Confédération a également une responsabilité en matière de financement, puisqu'elle doit assumer les coûts consécutifs à la diminution de l'activité professionnelle des femmes. **Une égalité réelle implique de permettre rapidement une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle.**

### — L'abolition de la fiscalité discriminatoire

Le système fiscal suisse repose sur un modèle familial totalement obsolète: après le mariage, la femme cesse de travailler pour le reste de sa vie. En cas d'imposition commune combinée à un barème d'imposition progressif, le deuxième revenu est imposé à un taux nettement plus élevé. Dans 90% des foyers, le revenu de la femme est ainsi concerné. Pour chaque franc de salaire supplémentaire, une grande partie est versée à l'administration fiscale et les frais de garde sont souvent si élevés que le travail n'est rapidement plus rentable. Cette fiscalité discriminatoire doit être abolie. Si les femmes peuvent travailler plus, leur retraite s'en trouvera améliorée. **L'égalité réelle implique l'abolition de l'imposition de la famille, discriminatoire à l'égard des femmes.**

### — L'égalité des salaires

«L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.» Ce principe est inscrit à l'art. 8, al. 3, de la Constitution fédérale. Les statistiques officielles révèlent cependant une autre réalité. Il y a en moyenne 1512 francs de moins par mois sur la fiche de salaire des femmes en comparaison de celles des hommes (2018). 45% de l'écart salarial restent inexplicables<sup>1</sup>. La révision de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) a permis de faire un pas important vers l'égalité salariale. Les employeurs sont désormais tenus de procéder à une analyse de l'égalité salariale. Il est décisif que la nouvelle loi soit immédiatement mise en œuvre et que les discriminations salariales mises en évidence par l'analyse soient systématiquement corrigées. Ce n'est que lorsque les femmes gagnent le même salaire pour le même travail qu'elles sont assurées pour la retraite et qu'elles peuvent épargner une pension de retraite plus élevée. **L'égalité réelle implique de mettre enfin en place l'égalité salariale.**

---

<sup>1</sup> Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale.html>)