Les essentiels de la sécurité sociale www.issa.int

issa | ASSOCIATION INTERNATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE | AISS

Rapport technique 23

# Sécurité du revenu de retraite pour les hommes et les femmes

**Ann-Charlotte Ståhlberg**
Institut pour la recherche sociale, Université de Stockholm
**Marcela Cohen Birman**
Office national d'assurance sociale
**Agneta Kruse**
Département de l'économie, Université de Lund
**Annika Sundén**
Office national d'assurance sociale
Suède

# Sécurité du revenu de retraite pour les hommes et les femmes

**Ann-Charlotte Ståhlberg**
**Institut pour la recherche sociale, Université de Stockholm**
**Marcela Cohen Birman**
**Office national d'assurance sociale**
**Agneta Kruse**
**Département de l'économie, Université de Lund**
**Annika Sundén**
**Office national d'assurance sociale**
**Suède**

**Commission technique d'assurance invalidité-vieillesse-décès**
**28e Assemblée générale de l'AISS, Beijing, 12-18 septembre 2004**

---

L'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) est l'organisation internationale mondiale principale qui rassemble les administrations et les caisses nationales de sécurité sociale. L'AISS fournit des informations, des plates-formes de recherche, de l'expertise pour ses membres afin de construire et de promouvoir des systèmes et des politiques de sécurité sociale dynamique à travers le monde. Nombre des efforts déployés par l'AISS pour promouvoir les bonnes pratiques sont mis en oeuvre par ses Commissions techniques, gérées avec l'aide du Secrétariat général par les organisations membres qui les composent.

Ce document est disponible à l'adresse suivante: http://www.issa.int/ressources. Les opinions et les points de vue exprimés ne reflètent pas nécessairement ceux de l'éditeur.

Première publication en 2004.
© Association internationale de la sécurité sociale, 2008

---

***Résumé***

*Toutes les sociétés doivent faire face au problème suivant. Nul ne peut subvenir à ses besoins par son propre travail pendant toutes les phases de la vie. La maladie, l'invalidité, le chômage, l'éducation des enfants et la vieillesse sont des exemples de périodes où la capacité de gain est réduite. Toutes les sociétés doivent donc mettre en place un système d'aide pour ceux qui sont privés de capacité de gain. On peut établir une distinction entre trois grands modèles: la famille, le marché et l'Etat. Dans la plupart des sociétés, les trois modèles coexistent, mais l'un des modèles est prédominant. Le modèle familial est le modèle prédominant dans les pays en développement, alors que, dans les pays industrialisés, le modèle étatique, sous la forme d'un régime public de retraites par répartition, est le plus courant.*

*Dans le présent exposé, nous mettons l'accent sur la perte de capacité de gain due à la vieillesse, en insistant plus particulièrement sur les femmes. L'objectif principal est d'atténuer la pauvreté durant la vieillesse et d'offrir une assurance contre le risque que représente une vie extraordinairement longue (inattendue). Est-ce qu'un régime sera plus favorable aux femmes qu'un autre? La première partie du document analyse le système des retraites d'un point de vue théorique et examine la mesure dans laquelle les régimes de pension chinois, français, ghanéen, jordanien, mexicain, polonais et suédois possèdent les caractéristiques qui avantagent les femmes. Dans la deuxième partie, nous axons notre étude sur des données empiriques provenant essentiellement de la réforme des retraites en Suède.*

*Les caractéristiques ci-après, dont nous avons dressé la liste, sont importantes pour lutter contre la pauvreté chez les femmes et assurer une compensation de la perte de revenu. Le système de pension doit:*

- *être public et obligatoire pour permettre l'utilisation de tables de mortalité unisexes;*
- *inciter, sur le plan économique, les femmes à travailler dans le secteur structuré;*
- *ne pas pénaliser les femmes par un taux de rendement des cotisations payées tout au long de la vie inférieur à celui des hommes;*
- *ne pas pénaliser les femmes qui s'arrêtent de travailler pour élever leurs enfants;*
- *assurer un revenu minimal;*
- *indexation des pensions;*
- *prévoir le versement d'une pension réversible;*
- *permettre le partage des droits de pension accumulés en cas de divorce.*

*Ces caractéristiques sont importantes car les femmes et les hommes n'ont pas le même comportement sur le marché du travail. Les femmes travaillent notamment plus à temps partiel, interrompent davantage leur carrière et sont moins bien rémunérées. En outre, leur espérance de vie est plus longue et elles ont davantage de risque de devenir veuves. Il*

*est important de ne pas compenser les disparités existant entre les sexes sur le marché du travail dans les régimes de retraite car cela ne ferait que renforcer les rôles traditionnels dévolus par la société aux hommes et aux femmes et maintenir une discrimination sur le marché du travail.*

# Introduction[1]

Toutes les sociétés doivent faire face au problème suivant. Nul ne peut subvenir à ses besoins par son propre travail pendant toutes les phases de la vie. La maladie, l'invalidité, le chômage, l'éducation des enfants et la vieillesse sont des exemples de périodes où la capacité de gain est réduite. Toutes les sociétés doivent donc mettre en place un système d'aide pour ceux qui sont privés de capacité de gain. On peut établir une distinction entre trois grands modèles: la famille, le marché et l'Etat. Dans la plupart des sociétés, les trois modèles coexistent, mais l'un des modèles est prédominant. Le modèle familial est le modèle prédominant dans les pays en développement, alors que, dans les pays industrialisés, le modèle étatique, sous la forme d'un régime public de retraites par répartition, est le plus courant.

Dans le présent exposé, nous mettons l'accent sur la perte de capacité de gain due à la vieillesse, en insistant plus particulièrement sur les différences entre hommes et femmes. L'objectif principal est d'atténuer la pauvreté durant la vieillesse et d'offrir une assurance contre le risque que représente une vie extraordinairement longue (inattendue).

Le modèle familial et le modèle public (étatique), sont soumis à des risques liés à l'évolution des conditions économiques et démographiques. La lourde charge que le vieillissement fait peser sur les systèmes de retraite dans le monde industrialisé a fait l'objet d'un examen approfondi, et des mesures pour remédier à la situation ont été proposées. Dans les systèmes publics institutionnalisés, il est possible de faire face à l'augmentation du rapport inactifs/actifs en augmentant le taux des cotisations, en abaissant le niveau des prestations, et en retardant l'âge de la retraite. En ce qui concerne ce dernier point, comme on le sait, la tendance est actuellement inverse, ce qui provoque des tensions supplémentaires. L'augmentation de la proportion d'actifs et de l'emploi allègerait la charge qui pèse sur les actifs. Une solution serait d'adopter des mesures visant à accroître la proportion d'actifs et à augmenter la durée du travail chez les femmes.

Toutefois, le processus de vieillissement dans les pays en développement est plus rapide qu'il ne l'a jamais été dans les pays industrialisés. L'urbanisation et la modification des structures familiales imposent une lourde charge à la famille élargie ou aux systèmes d'aide dans les villages et rendent ces systèmes de sécurité parallèles moins fiables. Néanmoins, le remplacement de ces systèmes par un système obligatoire, structuré et élargi risque de ne pas résoudre le problème.

[1] Pour une étude plus détaillée, voir Ståhlberg et coll. (2004a, 2004b).

La rapidité du vieillissement est montrée dans le tableau 1, aussi bien en termes de données historiques que de prévisions.

**Tableau 1.** ***Pourcentage des personnes âgées dans la population totale, 1975, 2000 et 2030***

| Pays | 1975 65+ | 80+ | 2000 65+ | 80+ | 2030 65+ | 80+ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| France | 13,5 | 2,5 | 16,0 | 3,7 | 24,0 | 7,5 |
| Suède | 15,1 | 2,7 | 17,3 | 5,0 | 25,1 | 8,6 |
| Pologne | 9,5 | 1,2 | 12,3 | 2,1 | 22,2 | 5,5 |
| Chine | 4,4 | 0,6 | 7,0 | 0,9 | 16,0 | 2,9 |
| Mexique | 4,0 | 0,7 | 4,3 | 0,6 | 10,2 | 1,9 |
| Ghana | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |
| Jordanie | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. | n.d. |

*Source:* Organisation des Nations Unies, 1999, et le Bureau fédéral des recensements des Etats-Unis, 2000 (tiré du rapport intitulé *An Aging World,* 2001).

Le vieillissement est dû à l'augmentation de l'espérance de vie et à la baisse de la fécondité, comme le montre le tableau 2.

**Tableau 2.** ***Espérance de vie et fécondité***

| Pays | Espérance de vie à la naissance[1] | | Espérance de vie à 60 ans[1] | | Taux de fécondité[2] |
|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | |
| France | 75 | 83 | 20 | 26 | 1,8 |
| Suède | 78 | 83 | 21 | 25 | 1,3 |
| Pologne | 70 | 78 | 17 | 21 | 1,3 |
| Mexique | 70 | 76 | 20 | 22 | 2,5 |
| Chine | 69 | 74 | 16 | 20 | 1,8 |
| Jordanie | 70 | 73 | 17 | 19 | 4,3 |
| Ghana | 56 | 58 | 16 | 18 | 4,2 |

[1] *Source*: Les femmes dans le monde 2000: des chiffres et des idées.
[2] *Source*: Organisation des Nations Unies.

Nous pouvons donc conclure que la réforme des systèmes d'aide aux personnes âgées doit figurer en tête des priorités. Dans le présent exposé, nous examinons différentes façons de mettre en place des régimes de pensions. Nous présentons les avantages et les inconvénients de différentes caractéristiques notamment pour les femmes. Il convient ici de faire observer que les hommes et les femmes n'ont pas le même parcours professionnel; les femmes ont un taux d'activité inférieur sur le marché du travail structuré, interrompent leur carrière pour élever leurs enfants et perçoivent une rémunération inférieure. En outre, elles ont une espérance de vie plus élevée que les hommes et il y a plus de veuves que de veufs. Selon le

régime de pension, ces écarts peuvent avoir une incidence sur les possibilités de consommation durant la vieillesse. Les prestations de retraite sont liées au comportement sur le marché du travail. Mais il est important de ne pas compenser les disparités existant entre les sexes sur le marché du travail dans les régimes de retraite car cela ne ferait que renforcer les rôles traditionnels dévolus par la société aux hommes et aux femmes et maintenir une discrimination sur le marché du travail.

Est-ce qu'un régime sera plus favorable aux femmes qu'un autre? À quel égard? La présente analyse constitue le fondement des décisions relatives à la réforme des retraites.

L'étude est structurée comme suit: dans la section 1, nous examinons les caractéristiques des régimes de retraite et les répercussions de ces régimes sur les hommes et les femmes. Dans la section 2, nous décrivons la réglementation des régimes de pension qui avantagent particulièrement les femmes dans un certain nombre de pays et, dans la section 3, nous attirons l'attention sur les disparités existant entre les sexes sur le marché du travail. La section 4 fait ressortir les répercussions de la réforme des retraites sur les femmes et la dernière section conclut l'exposé.

# 1. Egalité entre hommes et femmes et caractéristiques des systèmes de pensions

Les régimes de retraite et leurs réformes peuvent avoir des répercussions différentes sur les hommes et sur les femmes. Est-ce qu'un régime sera plus favorable aux femmes qu'un autre? Dans la présente section, nous présentons les caractéristiques des régimes de retraite et analysons les effets escomptés sur les incitations, les prestations de retraite et la redistribution des revenus pour les hommes et les femmes. Nous mettons ici l'accent sur les aspects théoriques. Nous donnerons des exemples pratiques dans la dernière section.

## 1.1. Public – privé, obligatoire – facultatif

Le choix entre un régime public-privé, obligatoire-facultatif n'a en soi aucune incidence sur les incitations et la redistribution pour les femmes. Toutefois, si l'on veut mutualiser les risques entre les hommes et les femmes, c'est-à-dire utiliser des tables de mortalité unisexes, il faut mettre en place un régime public et obligatoire. Le montant des primes étant le même pour les hommes et les femmes, il sera fixé en tenant compte du fait que les femmes ont une plus longue espérance de vie. Le montant des cotisations payées en moyenne par les hommes sera donc supérieur au montant des prestations qui leur seront versées. De ce point de vue, un régime public obligatoire avantage les femmes.

Un régime obligatoire impose une restriction à la consommation les premières années, ce qui est plus contraignant pour les groupes à faibles revenus et désavantage les femmes.

## 1.2. Régimes de retraite par répartition – régimes de retraite par capitalisation

Les régimes de retraite par répartition ou les régimes de retraite par capitalisation n'ont pas à proprement parler d'effet spécifique sur les femmes. Cet effet dépend du lien entre cotisations et prestations. Si, par exemple, les pensions reçues sont étroitement liées aux cotisations versées, il est beaucoup plus avantageux de travailler dans le secteur structuré et la redistribution est faible.
Les femmes sont plus tributaires que les hommes du régime public de pension (les pensions reçues au titre d'un régime public représentent une part plus importante de leur patrimoine) et elles sont plus exposées au risque d'une faible croissance économique (le taux de rendement dans un régime de retraite par répartition) et, inversement, moins exposées au risque d'un faible taux de rendement et à la plus grande volatilité des rendements sur le marché des capitaux. Si un régime par capitalisation fonctionne avec des comptes individuels, les femmes ont tendance à choisir des investissements à faible risque, ce qui peut se traduire par une pension moins élevée.

## 1.3. Prestations versées sous conditions de ressources, prestations fixes, montant minimum garanti – montant lié au revenu

Les retraites de base qui ne sont pas fonction du revenu antérieur constituent un filet de sécurité sociale pour les personnes âgées, en particulier celles qui ont eu un revenu peu élevé tout au long de leur vie. Pour ce faire, les prestations de retraite peuvent être forfaitaires ou versées sous conditions de ressources, ou constituer une garantie de retraite minimale.

Une retraite forfaitaire de base favorise les travailleurs à bas salaires, c'est-à-dire la plupart du temps les femmes car elles auront un taux de rendement plus élevé et, parfois, également un taux de remplacement supérieur à 100 pour cent. Les effets marginaux de ce type de prestations sont peu importants même si cela peut inciter, essentiellement, ceux qui se trouvent en bas de l'échelle des salaires à ne pas travailler et à tomber dans le piège de la pauvreté.

Les prestations versées sous conditions de ressources peuvent être plus clairement axées sur les personnes nécessiteuses, ce qui favorise les femmes en tant que groupe. Mais, cela signifie aussi que les femmes sont plus exposées à des effets marginaux importants (à savoir, la somme du taux d'imposition et du taux de réduction des prestations) qui ont une incidence sur le nombre de femmes qui travaillent et sur leur épargne. La main-d'œuvre féminine risque d'être plus vulnérable que la main-d'œuvre masculine car les salaires nets peuvent avoir une influence sur la manière dont les femmes répartissent leur temps entre le travail à l'extérieur, qui est imposable, et le travail à la maison qui ne l'est pas.

Une prestation versée sous conditions de ressources pour laquelle seule la propre pension du bénéficiaire est prise en considération en tant que "critère de ressources", à savoir une garantie de retraite minimale, incite moins à constituer une épargne personnelle à titre facultatif quand on est jeune et les membres de la famille élargie à transférer des ressources quand on est âgé qu'une prestation forfaitaire versée sous conditions de ressources.

Les prestations liées aux revenus incitent les gens à travailler. En créant un lien manifeste entre les revenus annoncés et les prestations futures, les régimes d'assurance sociale fondés sur l'emploi incitent les gens à travailler dans le secteur structuré.

## 1.4. Prestations liées aux revenus et définies

Un faible lien entre les cotisations et les prestations revient à subventionner le travail non rémunéré. Cela n'incite pas, notamment les femmes, à travailler. Si les revenus sont peu élevés, les retraites le seront aussi. Si le système subventionne les activités non rémunérées, le taux de rendement des cotisations versées par les femmes est supérieur à celui des hommes. Si les prestations sont calculées en fonction des derniers salaires, les hommes sont avantagés car leurs rémunérations progressent fortement avec l'âge.

## 1.5. Cotisations proportionnelles aux salaires et définies

Dans un régime à cotisations définies, les cotisations et les prestations sont étroitement liées, ce qui incite à travailler dans le secteur structuré. Il n'y a pas de redistribution. Si les revenus sont peu élevés, les retraites le seront aussi.

## 1.6. Critères de redistribution et d'équité actuarielle

Pour étudier les effets de redistribution, il faut prendre en considération les prestations et la manière dont elles sont financées. Une assurance reposant sur des principes actuariels équitables permet d'évaluer la redistribution entre les personnes. Les cotisations versées par un individu tout au long de sa vie sont comparées aux prestations viagères qu'il espère recevoir.

L'espérance de vie des femmes est supérieure à celle des hommes. Dans une assurance reposant sur des principes actuariels équitables, les taux de cotisations doivent être plus élevés pour les femmes que pour les hommes et le montant de leur pension doit être inférieur. Dans les régimes qui traitent les hommes et les femmes sur un pied d'égalité (sur la base de tables de mortalité unisexes), comme cela est souvent le cas dans les régimes publics, la redistribution des revenus avantage les femmes. L'espérance de vie varie également selon les catégories de revenus.

Un régime de retraite reposant sur des principes actuariels équitables n'a aucune incidence sur la redistribution. Mais, en règle générale, le lien entre les cotisations et les prestations n'est pas parfait, en particulier dans les régimes à prestations définies. Certaines réglementations avantagent certaines catégories de femmes au détriment d'autres catégories. Si le montant de la pension d'un individu est calculé sur la base du revenu des meilleures ou des dernières années, et si les cotisations de retraite sont proportionnelles aux revenus toutes années confondues, les femmes qui passent d'une activité rémunérée à une activité non rémunérée sont avantagées. Si le nombre d'années nécessaires pour avoir droit à une retraite pleine est inférieur au nombre d'années potentielles de cotisation, par exemple les femmes qui s'arrêtent de travailler lorsqu'elles ont des enfants en bas âge, sont avantagées. En revanche, les femmes qui travaillent à temps partiel ou perçoivent un salaire peu élevé tout au long de leur vie active, sont désavantagées par ces réglementations. Celles-ci avantagent ceux qui ont une rémunération élevée. Si les prestations, mais non les cotisations, sont plafonnées, ceux qui ont un revenu élevé (les hommes pour la plupart) sont désavantagés.

Bien qu'un petit nombre d'études empiriques ait examiné la manière dont les régimes de retraite à prestations définies (prestations et cotisations proportionnelles au salaire) redistribuent systématiquement les revenus viagers entre les hommes et les femmes, une étude portant sur le régime public de retraite suédois avant la réforme des retraites de 1998, a constaté que le rapport moyen entre les prestations viagères escomptées et les cotisations versées tout au long de la vie était plus élevé pour les hommes que pour les femmes, c'est-à-dire que le taux de rendement des cotisations versées tout au long de la vie est supérieur pour les hommes que pour les femmes. Les ouvrières non qualifiées avaient le rapport avantages-coûts le plus faible de toutes les catégories car ce groupe englobe des femmes qui travaillent depuis de nombreuses années et dont les salaires ne progressent que lentement. Ce sont donc les travailleuses qui ont un salaire peu élevé qui profitent le moins des cotisations qu'elles ont versées au régime de retraite à prestations liées aux gains (Ståhlberg, 1989).

## 1.7. Age de la retraite

Dans les régimes à prestations définies, les femmes ont souvent la possibilité de prendre leur retraite plus tôt que les hommes. Lorsque les prestations ne sont pas ajustées en fonction de principes actuariellement équitables, les femmes peuvent augmenter leurs prestations viagères en prenant une retraite anticipée. Le recul de l'âge de la retraite se traduit par une augmentation du nombre de travailleurs âgés et une économie d'impôts.

Dans les régimes à cotisations définies qui reposent sur des principes actuariellement équitables, les prestations viagères n'augmentent pas si les femmes prennent une retraite anticipée. Ce type de régime incitera les femmes (les hommes) à retarder volontairement leur départ à la retraite tandis qu'un régime à prestations définies incite à prendre une retraite anticipée.

## 1.8. Indexation

L'indexation avant et après la retraite est capitale pour les hommes comme pour les femmes. Les femmes en tant que groupe sont plus avantagées si les rentes sont indexées car ce système profite tout particulièrement aux individus et aux groupes qui vivent longtemps. Si la croissance du salaire réel est positive, il est particulièrement important pour les femmes d'avoir un système dans lequel les salaires sont indexés. Dans la mesure où elles sont à la retraite pendant un plus grand nombre d'années que les hommes, elles risquent, plus qu'eux, d'avoir un niveau de vie inférieur à celui de la population active en raison de l'indexation des prix.

## 1.9. Pensions de réversion

La plupart des régimes de sécurité sociale prévoient le versement d'une pension de réversion. Dans la majorité des cas, les bénéficiaires sont des femmes car leur espérance de vie est supérieure à celle des hommes et les maris sont souvent légèrement plus âgés que leurs épouses. Toutefois, il ne s'agit pas d'une redistribution en faveur des femmes. S'il n'y avait pas de pension de réversion, un couple devrait préserver le revenu de l'époux survivant. Toute protection dans le cadre d'un régime d'assurance privée de la personne survivante réduit les possibilités de consommation courante également du mari. La pension de réversion est donc une redistribution en faveur des couples. Les célibataires, hommes et femmes, subventionnent les ménages à revenu unique. Les ménages à deux revenus subventionnent les ménages à revenu unique qui bénéficient des mêmes prestations alors qu'un seul membre cotise. Cela incite les épouses à rester à la maison ou à travailler dans le secteur informel. Dans certains régimes de sécurité sociale, les femmes doivent renoncer à leur propre pension de retraite pour toucher la pension de veuve. Cela a un impact important sur leur incitation à chercher du travail.

Le régime à cotisations définies permet de choisir le versement de pensions viagères jointes (maris et femmes) ainsi que la transmission entre époux avant la retraite de droits de pension. En d'autres termes, les hommes mariés peuvent cotiser pour une rente réversible, ce qui aura pour conséquence de réduire le montant versé au mari afin de constituer une réserve permettant de financer la pension de réversion. Les hommes célibataires percevront une rente plus élevée par rapport aux hommes mariés. Mais si le ménage n'est pas prévoyant ou si le mari préfère consommer qu'épargner lorsqu'il est en vie, la veuve risque de ne pas percevoir un montant équivalent dans le cadre d'un régime facultatif.

## 1.10. Droits à pension pour les personnes qui élèvent un enfant

Dans les régimes de retraite par répartition, les ménages ayant un nombre d'enfants supérieur à la moyenne sont une source d'avantages pour les autres catégories de ménages, notamment les ménages sans enfant: tout le monde profite du travail de la génération suivante. Il est donc

normal que les ménages avec enfants puissent bénéficier d'une aide pour élever leurs enfants, indépendamment de leurs revenus.

## 1.11. Rentes

Les travailleurs non prévoyants risquent d'avoir dépensé tout ce qu'ils ont économisé pour leur retraite bien avant leur décès. Les rentes qui garantissent le versement de prestations viagères revêtent une importance particulière pour les femmes qui sont censées vivre plus longtemps que les hommes. Les rentes facultatives posant plus de problèmes pour les femmes, elles sont plus avantagées que les hommes par les rentes obligatoires.

Nous résumons les conclusions de la présente section au tableau 3.

Il s'ensuit que, pour lutter contre la pauvreté chez les femmes âgées, un régime de retraite doit:

- être public et obligatoire afin de permettre l'utilisation de tables de mortalité unisexes;
- inciter, sur le plan économique, les femmes à travailler dans le secteur structuré;
- ne pas pénaliser les femmes par un taux de rendement des cotisations qu'elles ont payées toute leur vie inférieur à celui des hommes;
- ne pas pénaliser les femmes qui s'arrêtent de travailler pour élever leurs enfants;
- assurer un revenu minimal;
- prévoir le versement de rentes réversibles;
- permettre le partage des droits de retraite accumulés en cas de divorce.

**Tableau 3.** *Vue d'ensemble, conclusions*

| Caractéristique | Conséquences pour les femmes en tant que groupe | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Incitation à travailler | Incitation à épargner | Incidence sur la distribution | Pensions |
| Public/Privé | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Obligatoire | | ? | +, - (+ l'emporte) | |
| Prestations versées sous condition de ressources; revenu et biens du ménage | - | - (dans des groupes à revenue faible) | + | + |
| Retraite de base; prestation forfaitaire, uniforme | 0 ou - | | + | + |
| Garantie de retraite minimale; versement indexé sur le montant de la retraite | - | 0 | + | + |
| En fonction du revenu; Prestations définies | + | | + | ? |
| En fonction du revenu; Cotisations définies | + | | 0 | - ou 0 |
| Régime de retraite par répartition | 0 | | 0 | ? |
| Régime de retraite par capitalisation | 0 | | 0 | 0 |
| Actuariel | + + | 0 ou + | 0 | - ou 0 |
| Redistributionnel | - ou ? | | ? | ? |
| Indexation | | | + | |
| Indice des prix (taux de croissance positif) | 0 ou + | +? | - | |
| Indice des salaires (taux de croissance positif) | ? | ? | + | |
| Intérêt (si le taux d'intérêt est supérieur au taux de croissance) | ? | ? | | 0 |
| Age de la retraite | | | + ou 0 | |
| Actuariel | + | + | 0 | 0 |
| Non-actuariel | - | - | + | 0 |
| Pensions de réversion | | | | |
| Actuariel (facultatif) | 0 | - | 0 | ? |
| Actuariel (obligatoire) | 0 ou + | - | 0 | ? |
| Non-actuariel | 0 | | ? | ? |
| Rentes | | | + | |

*Note* : + signifie que les femmes sont avantagées, - qu'elles sont désavantagées, 0 signifie aucune incidence ou la même incidence sur les hommes et les femmes, et ? signifie que l'incidence n'est pas connue.

## 2. Dispositions en matière de pension et égalité entre hommes et femmes: quelques expériences nationales[2]

Afin d'examiner dans quelle mesure les régimes de pension des pays sélectionnés (Chine, France, Ghana, Jordanie, Mexique, Pologne et Suède) correspondent à la description ci-dessus, nous présentons dans les tableaux 4 et 5 un récapitulatif de la réglementation des pensions dans ces pays.

Dans les pays en développement, seuls les travailleurs urbains et certaines catégories de travailleurs comme les fonctionnaires et les militaires, bénéficient d'un régime de pensions. Dans la plupart des pays en développement les travailleurs ruraux n'ont pas de régime de retraite ou ce régime est très limité. Dans de nombreux pays, notamment en Afrique et en Asie du Sud, les personnes âgées sont prises en charge, pour l'essentiel, dans le cadre de systèmes informels (généralement la famille). Il existe des régimes publics de sécurité sociale dans la plupart des pays en développement, mais ils sont beaucoup moins développés que les systèmes existants reposant sur la famille.

[2] Pour une description détaillée, y compris les références, voir Ståhlberg et coll. (2004a).

**Tableau 4.** ***Tableau récapitulatif de la réglementation des pensions de certains pays, qui avantage principalement les femmes***

| | Chine | France | Ghana | Jordanie | Mexique[1] | Pologne | Suède |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Pensions au titre d'un régime public: réglementation qui avantage principalement les femmes | | | | | | | |
| Obligatoire | oui | oui | oui | oui | oui | oui | oui |
| Couverture | 10 % de la main d'oeuvre[2] | tous les salariés | 10 % de la main d'œuvre | 25 % de la main d'œuvre [2] | tous les salariés | tous les salariés | tous les résidents |
| Liée au revenu | oui | oui | oui | oui | oui | oui | oui |
| Actuarielle | oui[3] | non | non | non | oui | oui | oui |
| Pension minimale[4] | oui (après 15 ans d'activité) | oui prestations versées sous condition de ressources | non | oui (salariés du secteur privé) | oui (après 25 ans d'activité), prestations indexées sur le montant de la retraite | oui (après 25 ans d'activité pour les hommes et 20 pour les femmes), indexées sur le montant de la retraite | Oui presta-tions indexées sur le montant de la retraite |
| En pourcentage du salaire moyen | 20 %[5] | 25 % du salaire moyen des salariés à plein temps[5] | | n.d. | 33 % du salaire moyen (hommes 46 % du salaire moyen (femmes)[6] | 25 % du salaire[5] moyen | 40 % du salaire moyen d'un ouvrier |
| Régime de retraite par répartition | oui | oui | oui | oui | oui | oui | oui |
| Régime de retraite par capitalisation | oui | non | non | non | oui | oui | oui |
| Annuités réversibles actuarielles et obligatoires/annuités jointes | oui | non | non | non | oui | non | non |
| Droits à pension attribués pour élever des enfants | non | oui | non | non | non | non | oui |

| | Chine | France | Ghana | Jordanie | Mexique[1] | Pologne | Suède |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Age de la retraite pour les hommes | 60 | 60 | 60 | 60 | 65 | 65 | 65 |
| | | | | | | | |
| Age de laretraite pour les femmes | 55 | 60 | 60 | 55 | 65 | 60 | 65 |
| Pensions au titre d'un régime public: réglementation qui avantage certaines femmes et en désavantage d'autres | | | | | | | |
| Système non actuariel; le calcul des prestations sur les dernières années défavorise les femmes (et les hommes) dont le revenu tout au long de la vie n'a pas évolué | oui[3] | oui | oui | oui | non | non | non |
| Pension réversible obligatoire, non actuarielle | oui | oui | oui | oui | non | oui | oui |

[1] Secteur privé.
[2] 2000.
[3] Non-actuariel pour les fonctionnaires et les salariés d'organismes d'Etat et d'institutions étatiques.
[4] Le nombre d'années requises pour percevoir une pension minimale incite les femmes qui perçoivent un faible revenu à quitter le marché du travail dès qu'elles ont le nombre d'années nécessaires. Elles perçoivent donc un faible revenu viager. C'est une aide financière venant des femmes (et des hommes) qui continuent de travailler.
[5] 2002.
[6] 1997.

**Tableau 5.** ***Taux de cotisation de la sécurité sociale et taux de remplacement (pourcentage)***

| | Chine (travailleurs en milieu urbain) (%) | France (%) | Ghana (%) | Jordanie (secteur privé) (%) | Mexique (secteur privé) (%) | Pologne (%) | Suède (%) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Taux de cotisation | 27,0[1] | 14,75 revenu inférieur au plafond, plus 1,6 % pour le revenu supérieur au plafond [3] | 17,5[5] | 17,35[7] | 6,5[8] | 19,52[9] | 18,5 |
| Taux de remplacement | 58,5[2] | 75-80[4] | 50 [6] | n.d. | n.d. | n.d. | 50-55 |

[1] Zhu (2002).
[2] Le taux de remplacement pour un retraité ayant cotisé pendant 35 ans (Zhu, 2002).
[3] Le taux de cotisation de sécurité sociale (régime général) appliqué à tous les salariés du secteur privé (SSPTW, 2002).
[4] Comprend les retraites complémentaires obligatoires.
[5] SSPTW (2003).
[6] Pension minimale dont le montant est augmenté de 1,5 points de pourcentage pour chaque période de cotisation de 12 mois au-delà de 240 mois (SSPTW, 2003).
[7] SSPTW (2003).
[8] James et coll. (2003).
[9] Muller (2003).

Tous les pays sélectionnés ont un régime public de retraite obligatoire. Toutefois, le pourcentage des bénéficiaires varie de 10 pour cent en Chine et au Ghana à 100 pour cent dans des pays comme la France et la Suède. Il est donc essentiel pour les femmes d'utiliser des tables de mortalité unisexes qui avantagent plus particulièrement les femmes en France, en Suède et en Pologne. À 60 ans, leur espérance de vie est supérieure à celle des hommes, ainsi qu'il ressort du tableau 2. Au Ghana, en Jordanie et au Mexique, les écarts concernant l'espérance de vie sont faibles.

La plupart des pays ont instauré une sorte de retraite minimale. Elle est indexée sur le montant de la retraite au Mexique, en Pologne et en Suède, et versée sous conditions de ressources en France. Le régime de base applicable aux travailleurs urbains en Chine ne prévoit le versement d'aucune retraite aux travailleurs qui ont moins de 15 ans d'activité professionnelle; en Pologne, pour percevoir une retraite minimale, les hommes doivent avoir travaillé pendant 25 ans et les femmes pendant 20 ans et, au Mexique, la durée minimale est de 25 ans. Le nombre d'années nécessaires étant élevé, la plupart des femmes risquent de ne pas percevoir de retraite minimale. En Chine et en Pologne, les travailleurs qui approchent du nombre d'années minimal requis ne sont pas incités à travailler dans le secteur structuré au-delà de ce nombre d'années requis pour bénéficier d'une retraite minimale, d'où une diminution de la main-d'œuvre, notamment des femmes qui ont un salaire peu élevé. Au Mexique, le gouvernement crédite le compte individuel des travailleurs d'un montant forfaitaire pour chaque jour travaillé, ce qui les incite à travailler dans le secteur structuré.

Ceux qui travaillent plus gagnent plus. Il s'agit d'un mécanisme de redistribution destiné à favoriser avant tout ceux qui sont pauvres car le salaire qu'ils perçoivent tout au long de leur vie active est peu élevé et non ceux qui sont pauvres parce qu'ils n'ont travaillé qu'une partie de leur vie.

Dans les régimes de retraite liée au revenu au Mexique, en Pologne et en Suède et le régime de retraite de base des travailleurs urbains en Chine, le lien entre cotisations et prestations est très étroit. Ce sont des régimes à cotisations définies, conçus sur le principe d'équité actuarielle. En France, au Ghana et en Jordanie, il s'agit de régimes de retraite à prestations définies, de conception non actuarielle. Il existe un lien entre les prestations et les cotisations, mais il est très ténu. Les prestations sont calculées sur la base du meilleur salaire ou du dernier salaire, ce qui revient à subventionner toutes sortes d'activités non rémunérées. Ce type de régime n'incite pas à travailler, avantage certaines femmes en leur donnant un taux de rendement sur les cotisations payées tout au long de la vie et en désavantage d'autres en leur donnant un faible taux de rendement. Les femmes (les hommes) dont les revenus fluctuent tout au long de leur vie professionnelle sont gagnants, tandis que les femmes (les hommes), dont les revenus ne progressent pas sont perdants.

Dans le système suédois, l'Etat attribue des droits à pension pour élever un enfant, quel que soit le revenu; cette attribution n'est pas conditionnée à ce que l'un des parents doive rester à la maison. En France, l'Etat octroie des droits à pension au-delà de trois enfants.

Le Mexique est le seul pays où le régime de pension oblige les hommes et les femmes à cotiser pour une rente réversible au bénéfice de leur conjoint. En réalité, il s'agit d'un coût implicite imposé aux hommes mariés qui percevront une pension mensuelle inférieure de leur vivant. En Chine, en France, au Ghana, en Jordanie et en Pologne, la pension de réversion financée par l'Etat est une redistribution en faveur des couples, notamment des ménages à revenu unique et incite les veuves à rester à la maison ou à travailler dans le secteur informel. En Pologne, la veuve doit choisir entre sa propre pension et la pension de veuve, ce qui incite encore moins l'épouse à travailler.

L'âge légal de la retraite des femmes est inférieur à celui des hommes en Chine, en Jordanie et en Pologne. Dans les régimes à prestations définies, les femmes qui prennent une retraite anticipée bénéficient d'avantages financiers.

## 3. Pensions, taux d'activité et salaires

En règle générale, l'activité professionnelle et la rémunération des femmes sont inférieures à celles des hommes. Par conséquent, un régime de retraite dans lequel il existe un lien étroit entre les prestations et les cotisations risque de désavantager les femmes. La mesure dans laquelle elles sont désavantagées dépend du nombre de femmes qui travaillent et de leur rémunération. Mais une retraite minimale garantie élevée peut avoir des effets néfastes sur le marché de la main-d'œuvre.

Dans un système actuariel, pour percevoir une retraite suffisante, il faut que la proportion d'actifs et le taux d'emploi soient élevés. Comme il est indiqué au tableau 6, la proportion d'actifs de sexe féminin est la plus élevée en Suède, devant la France et la Pologne, le Mexique venant loin derrière. Conformément au tableau 5, le nombre de femmes travaillant à temps partiel est supérieur à celui des hommes. Dans un système actuariel, elles percevront donc une retraite inférieure. Traditionnellement, le salaire horaire des femmes est inférieur à celui des hommes, même compte tenu de l'âge et du niveau d'instruction. En Suède, les femmes gagnent 91 pour cent de ce que gagnent les hommes, tandis qu'en Chine, cette proportion n'est que de 54 pour cent, voir tableau 7.

**Tableau 6.** ***Proportion d'actifs et travail à temps partiel***

| Pays | Taux d'activité; en pourcentage de la population entre 15 et 64 ans | | | Part du travail à temps partiel dans l'emploi | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Total | Part de l'emploi total | Part de l'emploi féminin | Part de l'emploi masculin | Part des femmes dans l'ensemble du travail temps partiel |
| France | 75,3 | 62,0 | 68,6 | 14,2 | 24,3 | 5,3 | 80,1 |
| Suède | 79,8 | 75,0 | 77,4 | 14,0 | 21,4 | 7,3 | 72,9 |
| Pologne | 72,8 | 59,8 | 66,2 | 12,8 | 17,9 | 8,8 | 61,7 |
| Mexique | 90,2 | 42,4 | 65,0 | 13,5 | 25,6 | 7,1 | 65,1 |

*Source*: OCDE, *Statistiques de la population active 1980-2000*.

**Tableau 7.** ***Durée annuelle du travail et revenu annuel***

| Pays | Revenu annuel (EUR)[1] | Revenu des femmes en pourcentage du revenu es hommes[2] | Durée annuelle du travail[3] |
|---|---|---|---|
| France | 21 884 (2002) | 78 | 1 532 |
| Suède | 26 480 (2002) | 91 | 1 603 |
| Pologne | 5 708 (2002) | | |
| Mexique | 5 099 (2002) | 70 | 1 863 |
| Chine | 1 149 (2001) | 54 | |
| Jordanie | 3 634 (1998) | | |

[1] *Source:* OCDE, 2002 (France, Suède, Pologne, Mexique), LABORSTAT (Base de données sur les statistiques du travail du BIT) (Chine et Jordanie), revenu brut annuel, moyenne non pondérée pour tous les secteurs (Jordanie), conversion en euros effectuée par les auteurs (Chine et Jordanie).
[2] *Source: Les femmes dans le monde 2000: Des chiffres et des idées.*
[3] *Source: Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Annexe statistique, p. 320.

Si les pays veulent inciter les femmes et les hommes à exercer une activité rémunérée et à jouir d'une indépendance économique, ils doivent établir un lien entre les droits de pension dans la mesure où un individu exerce une activité rémunérée. Toutefois, pour que les hommes et les

femmes bénéficient des mêmes avantages économiques dans le cadre d'un tel régime de pension, il faudrait que les pays adoptent des mesures visant à répartir entre les hommes et les femmes les travaux domestiques et l'activité salariée de manière égale et suppriment la discrimination qui empêche les femmes d'accéder à des postes mieux rémunérés et d'espérer y parvenir. En attendant, le régime des pensions devrait inciter, par le biais d'avantages économiques, les femmes à acquérir une formation et trouver un emploi rémunéré. Le régime de retraite n'est pas en mesure de régler les problèmes liés au marché du travail.

## 4. Réformes des pensions et questions d'égalité entre hommes et femmes[3]

Les études empiriques qui ont analysé les modalités de redistribution systématique par les régimes de retraite des revenus viagers entre les hommes et les femmes sont peu nombreuses. James et coll. (2003) ont procédé à une évaluation de l'incidence sur les femmes des réformes de la retraite au Chili, en Argentine et au Mexique. Dans ces trois pays, les régimes antérieurs étaient des régimes par répartition à prestations définies. La retraite était calculée sur les revenus des dernières années de la vie active et le nombre d'années de travail. Les nouveaux régimes de retraite sont des régimes à cotisations définies avec des comptes individuels. En outre, il existe au Chili une retraite minimale garantie, en Argentine, une retraite versée sous la forme de prestations uniformes et, au Mexique, le gouvernement crédite le compte individuel des travailleurs d'un montant forfaitaire pour chaque jour travaillé, ce qui les incite à travailler dans le secteur structuré (plus un montant minimal garanti). Dans les systèmes antérieurs, les femmes mariées percevaient une retraite de veuve financée par l'impôt. Au Chili et en Argentine, les femmes ont dû renoncer à leur propre retraite pour toucher leur retraite de veuve. Dans les nouveaux systèmes, les hommes mariés cotisent pour une rente réversible et il est possible aux veuves de cumuler leur propre pension et leur pension de veuve.

Au Chili, en Argentine et au Mexique, les femmes perçoivent une retraite inférieure à celle des hommes (régime de retraite à cotisations définies). Leur rémunération est inférieure à celle des hommes et elles travaillent moins longtemps qu'eux. Dans tout régime de retraite où les cotisations et les prestations sont étroitement liées, les prestations versées aux femmes sont généralement inférieures. Cependant, le taux de rendement des cotisations payées tout au long de la vie est plus élevé pour les femmes. Cela est dû en partie au premier pilier qui vise les travailleurs à bas salaires et en partie à la rente réversible.

Parallèlement à l'analyse à laquelle ont procédé James et coll., nous analysons, de notre côté, le régime de retraite suédois. Ce régime fonctionne, d'une part, comme un régime à cotisations définies notionnel et, d'autre part, avec des comptes individuels. Tout en demeurant un régime de retraite par répartition, il affecte les cotisations à des comptes individuels. Les

[3] Pour une étude plus détaillée, voir Ståhlberg et coll. (2004b).

principales caractéristiques du régime de retraite suédois en ce qui concerne les femmes sont les suivantes:

- Les prestations sont étroitement liées aux cotisations et il y a donc peu de redistribution.
- Les droits à pension attribués pour les années consacrées à l'éducation des enfants favorisent les femmes.
- Le plafond (indexé sur les salaires) fixé pour les prestations mais pas pour les cotisations (la moitié des cotisations payées sont supérieures au plafond) permet de redistribuer les revenus en faveur des travailleurs à faibles revenus et, par conséquent, des femmes.
- Les tables de mortalité unisexes redistribuent le revenu en faveur des femmes.
- La pension garantie (indexée sur le montant de la retraite) redistribue les revenus en faveur des travailleurs à bas salaires et, par conséquent, des femmes.

Le lien étroit entre les cotisations et les prestations incite à travailler depuis un âge relativement jeune et sans interruption. L'attribution de droits à pension pour chaque enfant élevé n'est pas conditionnée à ce que l'un des deux parents doive rester à la maison.

## 4.1. Modèle de simulation

Pour faire comprendre comment le système de retraite suédois a une incidence sur les pensions des femmes, nous calculons les prestations et les cotisations pour des groupes de femmes "ayant un profil type". Pour définir les groupes, nous avons pris exemple sur James et coll. (2003).

Les groupes sont les suivants:

- Les femmes qui font une carrière complète: même taux d'activité et même âge de la retraite que les hommes – travaillent à plein temps pendant toute la durée de leur carrière ou presque.
- Les femmes qui travaillent à plein temps et à temps partiel: travaillent à plein temps avant d'avoir des enfants, alternent entre congé parental et travail à temps partiel quand les enfants sont petits, et reprennent ensuite une activité à plein temps.
- Les femmes qui travaillent pendant 10 ans: celles qui travaillent pendant 10 ans au début de leur vie professionnelle avant de se marier et d'avoir des enfants.
- Les femmes qui travaillent à temps partiel: celles qui travaillent à temps partiel pendant la plus grande partie de leur carrière.

Pour chaque cas, nous avons établi un profil de rémunération à partir des données relatives aux revenus émanant de l'Institut suédois des statistiques correspondant à cinq niveaux d'instruction (école primaire, école secondaire, enseignement universitaire $\leq 2$ ans, enseignement universitaire $> 2$ ans, enseignement universitaire supérieur).

Nos indicateurs sont les suivants:

- rentes annuelles propres;
- taux de remplacement calculés (comme étant la rente annuelle en pourcentage du dernier salaire);
- taux de rendement calculé comme étant la valeur actuelle des prestations viagères escomptées divisée par la valeur actuelle des cotisations payées tout au long de la vie.

Pour tous ces indicateurs, nous calculons le rapport entre les femmes et les hommes qui ont exercé une activité professionnelle sans interruption. Un rapport de 1 signifie que les hommes et les femmes ont un taux de remplacement identique, les mêmes rentes, etc. Un rapport supérieur (inférieur) à 1 signifie que les femmes ont un taux de remplacement supérieur (inférieur), des rentes plus élevées, etc. que les hommes.

## 4.2. Résultats

Les résultats concernant les femmes figurent au tableau 8. Nous y indiquons le rapport entre hommes et femmes (rentes propres, taux de remplacement et taux de rendement des cotisations payées tout au long de la vie pour des profils types de revenus).

**Tableau 8.** ***Rapport entre les rentes propres, le taux de remplacement et le taux de rendement des cotisations payées tout au long de la vie (femmes appartenant à un profil type et hommes ayant exercé une activité professionnelle sans interruption)***

| | Femmes/hommes ayant exercé une activité professionnelle sans interruption | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Femmes ayant exercé une activité professionnelle sans interruption | Femmes ayant exercé une activité à plein temps et une activité à mi-temps | Femmes travaillant pendant 10 ans | Femmes travaillant à temps partiel |
| Rentes propres | 0,83-0,99 | 0,79-0,84 | 0,35-0,41 | 0,62-0,67 |
| Taux de remplacement | 1,00-1,22 | 0,96-1,17 | 1,22-1,45 | 1,04-1,25 |
| Taux de rendement | 1,15-1,28 | 1,17-1,23 | 3,07-3,92 | 1,19-1,32 |

Les résultats montrent que les femmes perçoivent en moyenne une retraite inférieure à celle des hommes. Néanmoins, le taux de remplacement et le taux de rendement des cotisations payées tout au long de la vie sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes. La pension annuelle perçue par les femmes qui travaillent à mi-temps se situe entre 62 et 67 pour cent de la pension que touchent les hommes qui ont travaillé sans interruption. Cependant, le taux de remplacement est de 4 à 25 pour cent plus élevé et le taux de rendement est de 19 à 32 pour cent plus élevé pour les femmes que pour les hommes. Si, par exemple, le taux de rendement pour les hommes est de 3 pour cent, il se situe, pour les femmes qui travaillent à mi-temps, entre 3,6 et 4 pour cent. Les femmes qui travaillent à plein temps et celles qui

travaillent à mi-temps ont un taux de rendement supérieur de 17 à 23 pour cent à celui des hommes. La femme qui exerce une activité professionnelle pendant 10 ans perçoit une retraite minimale garantie. Le taux de rendement des cotisations payées tout au long de la vie est supérieur de 300 à 400 pour cent à celui qu'obtiennent les hommes.

Le taux de remplacement et le taux de rendement des cotisations de retraite sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes, bien qu'elles perçoivent des prestations inférieures. Cette situation s'explique par les tables de mortalité unisexes, la pension minimale garantie et les points de retraite attribués pour élever des enfants.

L'utilisation de tables de mortalité unisexes a une incidence importante sur la redistribution tandis que les droits à pension attribués à ceux qui ont des enfants ont une incidence moindre sur le montant des pensions perçues par les femmes.

## Conclusions

La prise en charge financière des personnes âgées provient de nombreuses sources. Dans le présent document, nous nous sommes axés sur les régimes de retraite publics. Les caractéristiques ci-après, dont nous avons dressé la liste, sont importantes pour lutter contre la pauvreté chez les femmes et assurer une compensation de la perte de revenu. Le système de pension doit:

- être public et obligatoire pour permettre l'utilisation de tables de mortalité unisexes;
- inciter, sur le plan économique, les femmes à travailler dans le secteur structuré;
- ne pas pénaliser les femmes par un taux de rendement des cotisations payées tout au long de la vie inférieur à celui des hommes;
- ne pas pénaliser les femmes qui s'arrêtent de travailler pour élever leurs enfants;
- assurer un revenu minimal;
- prévoir le versement d'une pension réversible;
- permettre le partage des droits de pension accumulés en cas de divorce.

Ces caractéristiques sont importantes car les femmes et les hommes n'ont pas le même comportement sur le marché du travail. Les femmes travaillent notamment plus à temps partiel, interrompent davantage leur carrière et sont moins bien rémunérées. En outre, leur espérance de vie est plus longue et elles ont davantage de risque de devenir veuves. Il est important de ne pas compenser les disparités existant entre les sexes sur le marché du travail dans les régimes de retraite car cela ne ferait que renforcer les rôles traditionnels dévolus par la société aux hommes et aux femmes et maintenir une discrimination sur le marché du travail.

# Références

James, E.; Cox Edwards, A. : Wong, R. 2003. *The gender impact of pension reform: And which policies shape this impact*. Washington DC, Banque mondiale.

Nations Unies. 2000. *Les femmes dans le monde 2000: des chiffres et des idées.* New York, NY.

OCDE. *Perspectives de l'emploi*. Paris.Organisation de coopération et de développement économiques.

Ståhlberg, A.-C. 1989. "Redistribution effects of social policy in a lifetime analytical framework", dans B. Gustafsson et A. Klevmarken (sous la direction de), *The political economy of social security*. Amsterdam, Elsevier Science.

Ståhlberg, A.-C.; Kruse, A. ; Sundén, A. 2006. "Pension design and gender", dans N. Gilbert (sous la dir. de.) *Gender and Social Security Reform: What's Fair for Women?*. New Brunswick, NJ, Transaction Publisher.

Ståhlberg, A.-C.; Cohen Birman, M.; Kruse, A. ; Sundén, A. 2006. "Pension reforms and gender. The case of Sweden", dans N. Gilbert (sous la dir. de.) *Gender and Social Security Reform: What's Fair for Women?*. New Brunswick, NJ, Transaction Publisher.