



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Les réformes des pensions en Europe et leur impact sur les femmes



Vanja Ivošević
Septembre 2009

Septembre 2009
Préparé pour Internationale de l'Éducation par

Vanja Ivošević

© 2009 Internationale de l'Éducation
Imprimé en Belgique

ISBN 978-92-95089-08-2 (livre broché)
ISBN 978-92-95089-09-9 (PDF)



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Les réformes des pensions en Europe et leur impact sur les femmes

Vanja Ivošević
Septembre 2009

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	5
1. INTRODUCTION	9
Méthodologie.....	11
Réformes des pensions des enseignants en Europe	12
• Tableau 1: Aperçu par pays des dispositions propres aux enseignants dans les régimes de pensions	12
• Carte 1: Réformes des systèmes de pensions en Europe.	14
2. CADRES DES SYSTÈMES DE PENSIONS	15
• Tableau 2 : Information générale sur les systèmes des pensions	16
Droits dérivés et Individualisation.....	19
• Tableau 3 : Existe-t-il des dispositions garantissant les droits individuels à la pension aux mères ou aux femmes au foyer?	21
Les travailleurs à temps partiel	22
• Table 4 : Existe-t-il des dispositions permettant d'acquérir des droits à la pension en travaillant à temps partiel?	23
• Table 5 : Les enseignant(e)s pensionnés sont-ils pénalisés s'ils ont réduit leur temps de travail?	24
3. DIMENSIONS DU GENRE DANS LES FORMULES DE CALCUL DES AVANTAGES	25
• Table 6 : Le système de pension garantit-il un revenu minimum?	26
4. LES DIMENSIONS DE GENRE DANS L'ACCÈS AUX RETRAITES RÉGULIÈRES	28
• Table 7 : Des contributions régulières sont-elles requises?	29

- Table 8 : Des dispositions existent-elles pour prendre en compte le congé parental dans le calcul des allocations de pension?30
- Tableau 9 : Existe-t-il des dispositions permettant une retraite anticipée des enseignants? 31

5. RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS **32**

Conclusions 36

RÉFÉRENCES **38**

À PROPOS DE L'AUTEURE **38**

ANNEXES **39**

Annexe 1 : Organisations ayant répondu au questionnaire 40

Annexe 2 : Panorama de l'âge minimum de la pension 41

Annexe 3 : Pourcentage d'enseignantes dans l'éducation primaire et secondaire en 2006 42

Annexe 4 : Pourcentage d'enseignantes dans l'enseignement post-secondaire et universitaire en 2006..... 44

Annexe 5 : Réglementation internationale 46



SOMMAIRE

L'espérance de vie des Européens s'étant rallongée, ceux-ci voient leur période de retraite s'allonger d'autant. Cette tendance, combinée au retrait de l'Etat-Providence des principes d'assurance sociale, vient exercer une pression financière sur les plans de pension, remettant en question leur viabilité future et entraînant des mesures et des propositions de réformes. La tendance générale de ces réformes est de transférer le risque de durabilité financière des employeurs et de l'Etat vers les salariés. On constate que, de plus en plus souvent, les travailleurs, et non plus les gouvernements et les entreprises, doivent planifier et investir par et pour eux-mêmes afin de garantir les revenus de leur retraite.

L'étude de l'IE offre un large aperçu de la situation actuelle dans 33 pays européens. Cette analyse se caractérise par son approche originale puisqu'elle combine des données issues de publications générales et d'une étude spéciale portant sur 48 organisations dans 33 pays. Ces organismes sont des syndicats d'enseignants affiliés à l'Internationale de l'Education, et les données font référence aux pensions des enseignants, mais aussi plus largement aux régimes généraux de pensions au niveau national, dont les enseignants dépendent dans une certaine mesure. Puisque la majorité des enseignants sont des femmes, les résultats présentent les mécanismes de discrimination liée au genre qui s'appliquent aux retraites.

Les réformes des pensions ont longtemps été considérées comme propres aux pays en transition d'Europe centrale et orientale avant de s'étendre à toute l'Europe. Bien que de nombreux pays aient déjà réformé leur système, totalement ou en partie, 16 d'entre eux continuent à débattre de nouvelles réformes du régime des pensions qui ont touché ou qui toucheront profondément les enseignantes et enseignants.

L'étude souligne que les réformes des pensions ont des répercussions liées au genre sur les enseignantes et enseignants. Cela reste dû à deux raisons principales: premièrement, les inégalités liées au genre qui touchent les enseignantes sont répercutées via le système de pensions sur les années de retraite; deuxièmement, certains éléments au sein du régime de pension viennent amplifier ou réduire les inégalités liées au genre après la retraite. Cette étude met en lumière les mécanismes qui débouchent sur ces deux tendances, à savoir, le glissement des disparités dans la vie active sur les années de retraite et les particularités des inégalités liées au genre.

Le retrait général de l'Etat-Providence s'associe, dans les réformes des pensions, à la privatisation partielle des régimes de pensions, à une réduction du système public de paiement échelonné, qui s'accompagne d'épargnes pensions et à un lien plus étroit des prestations de retraite aux niveaux de cotisation. Ces tendances se généralisent en Europe, mais on remarque néanmoins que le recours à un système de privatisation est plus important dans les "nouveaux" Etats membres de l'Union européenne.

Une privatisation accrue sous la forme d'une réduction de la participation du gouvernement aux prestations de pensions, du financement et de la réglementation a des effets négatifs sur l'équité et l'efficacité. Cela est dû au fait que pour traiter des objectifs sociaux tels que la garantie d'un revenu adéquat après la retraite, il faut faire aujourd'hui des choix orientés sur le long terme, malgré le caractère imprévisible des tendances économiques et sociales. Au niveau individuel, il est difficile d'opérer correctement de tels choix car ils risquent de déboucher sur des retraites trop faibles pour la plupart, et en particulier pour les personnes à faibles revenus ou sans plan financier à long terme. Les assurances privées ont également des difficultés à prévoir sur le long terme et ainsi garantir un revenu adéquat après la retraite.

Les épargnes pension pour l'après-retraite, qu'elles soient obligatoires ou sur base volontaire, reflètent, voire amplifient les inégalités du marché du travail. Les travailleurs occupant des emplois précaires et mal payés, principalement occupés par des femmes, se voient souvent fragilisés par rapport à leur capacité d'épargne même si la loi est censée les obliger à cotiser pour une épargne pension. Les personnes qui ont peu cotisé ou effectué des versements irréguliers obtiennent en général un rendement net inférieur, car, en raison des frais plus élevés liés aux comptes les plus modestes, les coûts administratifs représentent une partie proportionnellement plus importante de leurs économies.

Le lien entre les prestations de retraites et les niveaux de cotisation est à ce point étroit que les inégalités du marché du travail se répercutent après la retraite et que les écarts de rémunération entre genres pendant la période active glissent vers des écarts entre genres à la retraite.

L'étude souligne certaines particularités des systèmes de pensions qui peuvent soit atténuer, soit exacerber les différences entre genres. Par exemple, dans une formule de calculs de pensions, la sélection du nombre d'années de revenus pris en compte pour les prestations ultérieures peut augmenter ou réduire les différences liées au genre. En outre, le recours à des tableaux sur l'espérance de vie par genre accroît également cette différence. En effet, les femmes vivant en moyenne plus longtemps que les hommes, leur période de retraite s'accroît par ailleurs. Les critères d'accès à la retraite risquent de déprécier les carrières ayant connu des périodes de temps partiel ou des interruptions, au détriment des femmes qui ont plus souvent eu recours à des périodes de congé en raison de leurs responsabilités familiales. L'âge minimum pour prétendre à une retraite complète a toujours été plus bas pour les femmes, mais cette disparité entre genres est en cours d'harmonisation, avec des résultats controversés.

Une attention toute particulière est portée sur la vulnérabilité des travailleuses à temps partiel. Bien que majoritaires dans l'enseignement, beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel : 68% des enseignants travaillent à temps plein contre seulement 44% des femmes. Dans le même ordre d'idée, si l'on considère l'enseignement supérieur, les femmes y prestent plus souvent un

temps partiel, et même lorsqu'elles effectuent un temps plein, il est fréquent que leur contrat soit à durée déterminée. Les dispositions en matière de réglementation du travail à temps partiel sont donc cruciales pour les femmes. L'accès aux régimes de pensions est primordial pour les travailleurs à temps partiel. Conformément à la Directive de l'UE sur les travailleurs à temps partiel, ceux-ci ne peuvent pas être traités différemment d'un travailleur à temps plein "comparable". Les salariés à temps partiel étant ou ayant été exclus d'un régime de pension peuvent donc considérer qu'ils ont fait l'objet d'une discrimination.

Les différences liées au genre dans les prestations de pension peuvent être réduites grâce à certains éléments de redistribution prévus par le système. Les éléments les plus courants parmi les pays étudiés sont la garantie légale d'une pension de vieillesse et un revenu minimum garanti. Quelques pays seulement plafonnent les revenus et offrent des prestations fixes dans leurs formules de calcul des pensions. Les enseignantes sont plus susceptibles que leurs homologues masculins de ne pas atteindre les critères d'accès à la pension ou de bénéficier de faibles pensions. En effet, les femmes sont plus exposées à la précarité au moment de la pension. C'est pourquoi une réduction des éléments de redistribution, et notamment du revenu minimum de vieillesse est particulièrement inquiétante en regard de l'augmentation des inégalités dues au genre.

L'étude conclut par une liste des aspects-clés des plans de pension par genre et en appelle à l'évaluation des conséquences sur le genre dans le cadre du mouvement des réformes des pensions.

Les diverses tendances et leurs conséquences présentées dans cette étude jouent en défaveur de certains travailleurs plus que d'autres, et le plus souvent en défaveur des femmes. Il en résulte de grandes variations entre pays européens en termes d'adéquation et d'équité de la distribution des prestations de retraites. Il est important que ceux qui encouragent les réformes mais également ceux qui les critiquent soient informés de ces variations mais aussi du rôle de leur pays et de leur syndicat à ce niveau.

1. INTRODUCTION

En Europe, les changements démographiques ont fortement modifié le panorama en matière de pensions. Les gens vivent plus longtemps, ce qui rallonge la durée de leur retraite. En outre, nombreux sont les gouvernements qui reviennent graduellement sur leurs engagements envers les principes d'assurance sociale de l'Etat-Providence sous la pression des coûts en forte augmentation et à la résistance des contribuables. La pression sur les systèmes de pension qui en découle pose la question de leur durabilité et a débouché sur des propositions de réformes. De nombreux organismes internationaux¹ ont recommandé des changements dans les politiques de pensions et surveillent de près les réformes des systèmes de pensions à travers le monde. En Europe, le Conseil européen informel de Hampton Court, en octobre 2005, a demandé à l'Union européenne de réfléchir davantage aux conséquences des tendances démographiques sur les politiques économiques et sociales. Le premier Rapport annuel de la Commission européenne sur la croissance et l'emploi, "Passons à la vitesse supérieure" publié le 25 janvier 2006, appelait à une réforme des systèmes publics de pensions en réaction à la mondialisation et au vieillissement, la considérant comme une des principales actions à entreprendre dans l'Union européenne.

Les enseignantes et enseignants représentent une grande partie de la population active. En effet, chaque année, rien qu'en Europe, pas moins d'un demi-million d'élèves enseignants reçoivent une formation. Les enseignants sont des acteurs non négligeables du développement de toutes les branches de la politique sociale. Les réformes des systèmes de pensions influencent les régimes de pensions des enseignants à tous les niveaux de l'Education, quels que soient leurs statuts sur le marché du travail dans leurs pays respectifs. L'éducation est souvent considérée comme l'exemple-phare des "professions féminisées." Les femmes représentent la majorité des enseignants en Europe (un peu plus de 70% dans le primaire et le secondaire). L'enseignement supérieur est plus hétérogène: bien que globalement, il existe une quasi parité dans les grands pays d'Europe occidentale, les femmes représentent près de 30% des enseignants du supérieur (par exemple, en Allemagne, en Grèce, en Italie ou en Suisse) alors que dans certains pays d'Europe orientale, les femmes représentent près de 60% du corps enseignant supérieur (par exemple en Lettonie ou dans la Fédération de Russie). Il n'empêche que les enseignantes continuent à être désavantagées sur le marché du travail. L'écart de rémunération entre les genres pour les professionnels enseignants s'échelonne de 14% à 19% dans l'Union européenne, les femmes étant plus susceptibles que les hommes d'occuper un emploi à temps partiel ou d'être employées sous contrat à court terme et moins susceptibles d'occuper un poste à responsabilités. En outre, comme les femmes continuent à assumer majoritairement les tâches familiales et domestiques, elles prennent donc da-

¹ Des organismes internationaux tels que la Banque mondiale, l'OCDE et le Fonds Monétaire International ont publié plusieurs études sur la durabilité des systèmes de pensions ces dix dernières années.

Ces inégalités de genre sur le marché du travail tendent à se prolonger dans les systèmes de pensions, les inégalités de salaires se poursuivant avec l'âge

avantage de congés et interrompent leur carrière plus souvent que les hommes. Ces inégalités de genre sur le marché du travail tendent à se prolonger dans les systèmes de pensions, les inégalités de salaires se poursuivant avec l'âge. Néanmoins, les systèmes de pensions peuvent être agencés de manière à réduire l'ampleur avec laquelle les inégalités entre travailleurs deviennent des inégalités entre retraités.

Les débats sur les politiques de pensions ont entraîné un grand nombre de recherches et d'analyses comparatives sur les réformes des pensions. Certaines évaluations des réformes de pensions soulèvent des inquiétudes quant à l'égalité des genres au sein des personnes âgées. Il n'existe pas encore d'aperçu systématique de la dimension du genre dans les réformes des systèmes de pensions dans le secteur de l'éducation. Cette étude a pour objectif de combler ce manque en analysant les prestations des pensions des enseignants et en évaluant leurs impacts comparatifs sur les enseignantes et les enseignants en Europe.

Les régimes de pensions diffèrent fortement d'un pays européen à l'autre, bien que l'on puisse trouver certains éléments de convergence. Les différences reflètent les choix politiques en matière de systèmes de pensions tels que les critères d'appartenance (volontaire ou obligatoire), la gestion des régimes (publique ou privée), la politique de salaire minimum ou d'autres objectifs sociaux compris dans ces régimes (assurance et équivalence ou redistribution), la méthode de financement (financée ou paiement échelonné sur les revenus actuels), les procédures servant à déterminer la taille des droits à la pension (droits définis ou régime de contribution défini). Dans les pays où des systèmes à plusieurs piliers ont été introduits, on peut trouver plusieurs combinaisons différentes (Steinhilber: 3, cit. Muller 1999).

Les recherches sur le sujet font apparaître que certains éléments des systèmes sont particulièrement visés par les préjugés liés au genre. Il s'agit notamment des critères régulant l'accès aux régimes de pensions et les formules de calcul utilisées pour déterminer les niveaux des avantages, les droits dérivés des retraites, les éléments de redistribution du système, l'âge d'accès à la pension pour les hommes et les femmes et les droits à la pension des travailleurs à temps partiel. Cette étude tente de déterminer si les caractéristiques jugées comme sexistes existent également dans les régimes de pensions des enseignants et des enseignantes en Europe et d'évaluer leur impact sur les enseignantes. Il ne s'agit pas d'une analyse approfondie des impacts sur le genre des systèmes nationaux de pensions en Europe. Cette étude se limite à indiquer des particularités associées à des inégalités de genre. En d'autres termes, cette étude tire des sonnettes d'alarme en soulignant des inégalités susceptibles d'apparaître si l'on approfondit les recherches.

L'étude débute par un aperçu des réformes des pensions en Europe et par une évaluation générale de leur pertinence vis-à-vis des enseignants en général, et des enseignantes en particulier. Le Chapitre 2 décrit les cadres actuels des pensions et

leurs principes sous-jacents par rapport à leur impact sur les enseignantes. Un des thèmes abordés est la question des droits dérivés par rapport à l'individualisation. Les chapitres 3 et 4 examinent les impacts sur le genre des différentes procédures appliquées dans le calcul des retraites et dans les critères d'accès à la pension. Le chapitre 5 résume les impacts combinés sur le genre de tous les aspects analysés précédemment et propose une série de conclusions.

Méthodologie

Cette analyse est basée sur un questionnaire envoyé aux affiliés de l'Internationale de l'Education de la région paneuropéenne, afin de collecter des données qualitatives et quantitatives sur les systèmes des pensions des enseignantes et enseignants et sur leur réforme en Europe. Les questions portaient plus particulièrement sur les caractéristiques jugées comme sexistes par de nombreuses études. Les domaines étudiés pour chaque pays comprenaient notamment un aperçu des systèmes de pensions nationaux ou territoriaux, le sous-système des pensions des enseignants, l'accès à la retraite, le calcul de la retraite et le statut des travailleurs à temps partiel par rapport aux retraites.

Cette enquête visait à rassembler des données disparates afin d'obtenir une vision d'ensemble des tendances et de l'impact sur le genre des réformes des pensions en Europe. Par conséquent, il ne faudra pas tirer de conclusions à la légère sur des pays spécifiques. L'analyse individuelle de chaque pays présenté dans cette étude devra se faire par une analyse approfondie de l'impact sur le genre incluant les spécificités et la corrélation entre les différents éléments des systèmes sociaux et de pension nationaux.

Malgré la complexité du questionnaire, le taux de réponse était particulièrement élevé: 48 affiliés de 33 pays (ainsi que dans deux autorités législatives séparées au sein du Royaume-Uni: l'Ecosse et l'Irlande du Nord) Cette excellente couverture géographique des régions d'Europe a rendu possible une présentation de données couvrant la grande majorité des pays européens et a permis de donner un aperçu à l'échelle européenne des réformes des pensions du genre qui n'est habituellement disponible qu'à l'échelle nationale des Etats membres de l'UE.

Les affiliés sondés n'ont pas toujours répondu à toutes les questions, ce qui signifie que certains tableaux et certaines analyses ne couvrent pas tous les pays sondés. Dans certaines rubriques, nous avons ajouté des données trouvées en ligne, bien qu'elles ne soient généralement disponibles uniquement pour les Etats membres de l'UE.

Réformes des pensions des enseignants en Europe

Les régimes de pensions des fonctionnaires ou des agents de l'Etat peuvent être, et sont d'ailleurs souvent sujets à des réglementations différentes que ceux des employés du secteur privé. En outre, les dispositions réglant les statuts des enseignants sur le marché du travail ont un effet sur les prestations de leurs pensions. Dans certains pays, les enseignants ont un statut de fonctionnaire, qui comprend le droit de participer aux régimes de pension du service public. Dans d'autres pays, les enseignants n'ont pas le statut de fonctionnaire mais bénéficient de certaines dispositions en tant qu'employés de l'Etat. Il existe également des pays où les enseignants sont considérés comme des éléments de la population active bénéficiant de régimes de pensions similaires au secteur privé. Il existe enfin des pays où les régimes de pensions des enseignants ont été négociés, soit parce que leurs régimes des pensions publics sont organisés par professions, soit en complément de régimes publics existants.

Dans la majorité des pays sondés (24), les enseignants sont considérés comme des fonctionnaires et bénéficient de régimes de pensions du service public. Deux autres pays ont prévu des prestations spéciales pour les enseignants en tant qu'employés de l'Etat, bien qu'ils n'aient pas le statut de fonctionnaire. Dans seulement 10 pays, les régimes de pensions des enseignants dépendent de réglementations

Tableau 1 : Aperçu par pays des dispositions propres aux enseignants dans les régimes de pensions

Système de pension séparé pour les enseignants	Enseignants sont assimilés au régime des fonctionnaires	Dispositions spéciales pour les enseignants	Pas de dispositions spéciales pour les enseignants
Royaume Uni, Royaume Uni (Irlande du Nord), Royaume Uni (Ecosse), Chypre (Chypre du Nord), Israël, Irlande, Bulgarie	Danemark, Royaume Uni (Irlande du Nord), Pologne, Hongrie, France, Portugal, Finlande, Royaume Uni, Norvège, Chypre (Chypre du Nord), Israël, Islande, Autriche, Géorgie, Belgique, Tchéquie, Irlande, Royaume Uni (Ecosse), Suisse, France, Suède, Grèce, Espagne, Allemagne	Ukraine, Tadjikistan	Slovaquie, Pays Bas, Estonie, Italie, Lettonie, Moldavie, Albanie, Serbie, Russie, Danemark
7	24	2	10

NOTE: Au Danemark, certains enseignants sont fonctionnaires alors que d'autres ont un régime de pensions similaires aux autres employés.

identiques ou similaires aux pensions du secteur privé. Cela permet de suggérer que les enseignants sont principalement touchés par les changements des régimes publics de pensions. Dans 7 autres pays, les enseignants bénéficient de régimes de pensions spécifiques aux enseignants, ce qui permet des négociations séparées lors des réformes des pensions.

Au cours des dix dernières années, de nombreux pays à travers le monde ont mis en œuvre des réformes des régimes de pensions qui ont également touché les pensions des enseignants. Parmi les pays sondés, il n'y a qu'en Estonie, en Hongrie et en Islande qu'aucune réforme des pensions n'est intervenue depuis 2005 et qu'aucune réforme n'est en cours de discussion.² Des débats sur une réforme des pensions sont en cours en Albanie, en Bulgarie, en République tchèque, au Danemark, en Allemagne, en Lettonie, en Moldavie, au Royaume-Uni (Irlande du Nord), en Norvège, dans la Fédération de Russie, en Espagne, en Suisse et en Ukraine. Des réformes ont été annoncées dans plusieurs pays: en France, elle devrait avoir lieu en 2008, elle est prévue pour 2009 en Pologne et pour 2012 au Royaume-Uni. Depuis 2005, plusieurs éléments des régimes de pensions ont été changés en Autriche, en Belgique, en Géorgie, en Grèce, en France, en Italie, en Lettonie, en Suède, au Tadjikistan, et au Royaume-Uni, alors que la totalité des régimes de pensions a été réformée en Finlande, en Irlande, en Israël, à Chypre (Chypre Nord), en Pologne, au Portugal, au Royaume-Uni (Ecosse), en Serbie et en Slovaquie.

Au cours des dix dernières années, de nombreux pays à travers le monde ont mis en œuvre des réformes des régimes de pensions qui ont également touché les pensions des enseignants

On constate donc que le mouvement des réformes est bien en route. Des 38 pays et autorités législatives internes étudiées, 22 ont subi une réforme partielle ou complète du système, 3 ont annoncé des réformes prêtes à démarrer sous peu, et 13 autres ont entamé des négociations sur la réforme des systèmes de pensions. Dans les pays où existent déjà des régimes séparés pour les enseignants, seul le Danemark n'a pas connu de réformes récentes, alors que tous les autres pays ont introduit l'un ou l'autre changement dans leur régime (Royaume-Uni et Bulgarie), ou ont totalement transformé le régime séparé des enseignants (Chypre (Chypre du Nord), le Royaume-Uni (Irlande du Nord et Ecosse), Israël et l'Irlande).

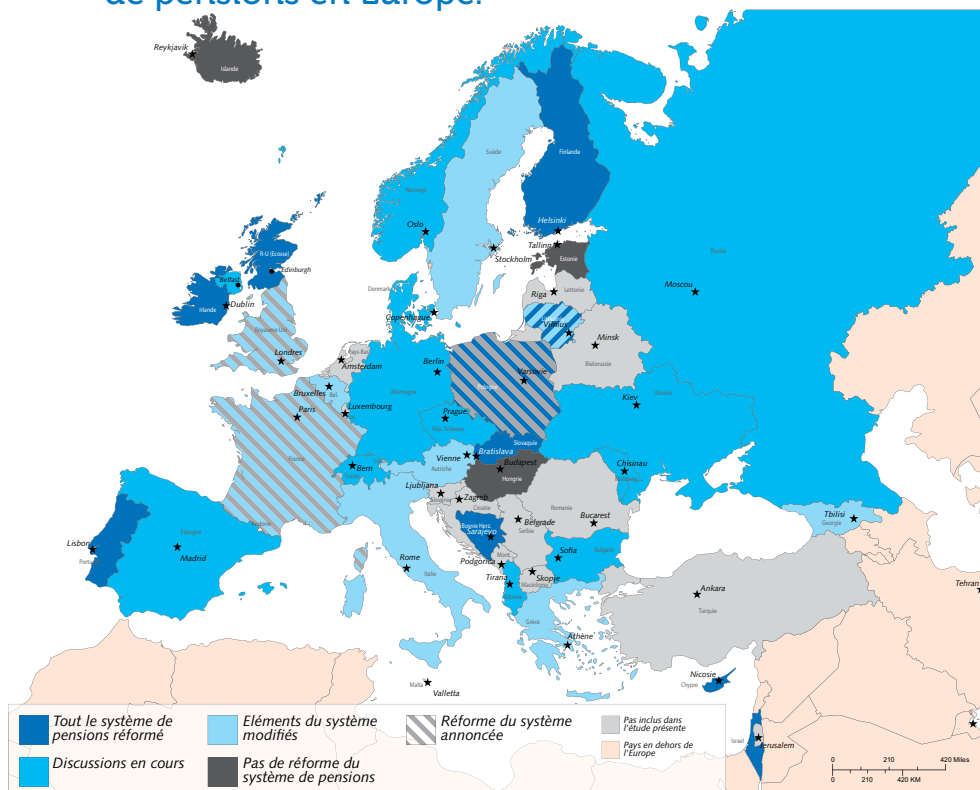
Les réformes des pensions ont pu être considérées jusqu'il y a peu comme spécifiques aux pays en transition d'Europe centrale et orientale, mais il est désormais clair que ces réformes s'étendent à tout le continent européen.

Une écrasante majorité – 41 des 48 affiliés sondés – a entamé des actions suite aux réformes des pensions: lobbying, campagnes, manifestations, grèves, plaintes officielles et diverses actions juridiques. La nature de ces actions suggère que les réformes proposées avaient pour objectif de réduire le rôle de l'Etat et le financement public des régimes de pensions.

Bien que dans la majorité des pays, les réformes s'appliquent officiellement à tous les enseignants, certains pays ont protégé les générations précédentes d'ensei-

² L'Estonie et le Hongrie ont connu des réformes un peu plus tôt. Entre 1998 et 2002, l'Estonie a modifié son système de cotisation échelonnée et a introduit de nouvelles composantes obligatoires ou volontaires. Dans les années 90, la Hongrie a mis en œuvre de grandes réformes, créant un système multi piliers où le premier pilier est un système public de cotisation échelonnée et le second pilier est composé de fonds de pension privés aux cotisations définies.

Carte 1: Réformes des systèmes de pensions en Europe.



gnants, soit en leur garantissant une retraite dans les conditions précédant les réformes, soit en ne les incluant pas dans quelques nouvelles dispositions. En conséquence, les réformes des pensions ont tendance à avoir un effet plus important sur les générations plus récentes d'enseignants. En Autriche, en Bulgarie, en Israël, en Pologne, en Ecosse, au Royaume-Uni, à Chypre (Chypre Nord) et en Irlande, les nouveaux systèmes de pensions ne s'appliquent qu'aux nouveaux enseignants. Il en résulte donc que les nouvelles réglementations ne s'appliquent qu'aux jeunes générations d'enseignants ou aux nouveaux venus dans cette profession.

(...) les réformes des pensions ont tendance à avoir un effet plus important sur les générations plus récentes d'enseignant

2. CADRES DES SYSTÈMES DE PENSIONS

En glissant des enseignants vers le reste de la population active, les tendances en matière de réformes de la sécurité de la vieillesse des pensions suggèrent qu'on s'éloigne des régimes publics pour se rapprocher de la privatisation des systèmes. Dans un tiers des pays étudiés, les systèmes de pensions ont déjà été partiellement privatisés. Ces systèmes mixtes reposent sur deux "piliers": un système obligatoire, public, de paiement échelonné et un système privé, souvent subventionné par des fonds publics, faisant appel à des comptes épargne individuels. En Europe centrale et orientale, la réforme a souvent débouché sur l'apparition d'un troisième pilier: un système privé obligatoire basé sur des comptes épargne individuels (Steinhilber, 8). La privatisation impliquait un désengagement graduel des régimes publics et un recours de plus en plus fréquent aux deuxième et troisième piliers. Ceci met en exergue un changement de paradigme dans le concept des régimes de pensions, conforme au retrait de l'Etat-Providence.

La proportion déboursée par les individus augmente alors que la part payée par les gouvernements diminue

Les systèmes de pensions dans les pays étudiés se présentent comme suit: la moitié utilise un système obligatoire à un pilier, public, de paiement échelonné et l'autre moitié repose sur des systèmes multi-piliers mélangeant les systèmes obligatoires ou sur base volontaire. La généralisation des systèmes multi-piliers est associée à l'introduction de systèmes d'épargne individuelle et s'accompagne d'une réduction des systèmes publics de paiement échelonné. La proportion déboursée par les individus augmente alors que la part payée par les gouvernements diminue.

Les types de plans d'épargne retraite, qu'ils soient obligatoires ou volontaires, tendent à refléter, voire à amplifier les inégalités observées sur le marché du travail. Les personnes occupant des emplois précaires et peu payés, parmi lesquelles on trouve majoritairement des femmes, ont une capacité d'épargne limitée voire quasiment nulle, même dans les pays où la loi stipule que l'affiliation à un régime d'épargne retraite est obligatoire. Les personnes qui ont peu cotisé ou effectué des versements irréguliers obtiennent en général un rendement net inférieur, car, en raison des frais plus élevés occasionnés par les comptes les plus modestes, les coûts administratifs représentent une partie proportionnellement plus importante de leurs économies. Le principe de la solidarité et celui de la redistribution sont étrangers à la philosophie des plans d'épargne. Les femmes, dont l'espérance de vie est plus longue, reçoivent une retraite inférieure à celle des hommes pour un même niveau d'épargne (Organisation Internationale du Travail 2001:39-40).

Les femmes, dont l'espérance de vie est plus longue, reçoivent une retraite inférieure à celle des hommes pour un même niveau d'épargne

Un système de pensions multi-piliers, bien que géré par le secteur public dans quelques pays, est le plus souvent géré par le public et le privé, en fonction des piliers. Comme le suggère le Rapport de Synthèse de l'UE sur les pensions adéquates et durables, l'implication des gouvernements dans les pensions, qu'il s'agisse des prestations, du financement ou de la réglementation, en renforcerait l'équité et

Tableau 2 : Information générale sur les systèmes des pensions

Pays	Le système de pensions est basé sur un :				Gestion du système de pensions		
	système obligatoire à un pilier	système obligatoire multi-piliers	système multi-piliers mélangeant piliers obligatoires et volontaires	Système exclusivement sur base volontaire	Public	Privé	Combinaison de public et privé
Albanie	X				X		
Autriche	X				X		
Belgique			X				X
Bulgarie			X				X
Chypre (Chypre du Nord)	X				X		
Tchéquie			X				X
Danemark	X				N.A.		
Estonie			X		X		
Finlande	X						X
France	X				X		
Géorgie	X				X		
Allemagne	X	X			X		
Grèce			X		X		
Hongrie			X				X
Islande			X		X		
Irlande			X		X		
Israël	N.A.	X					
Italie			X		X		
Lettonie	X						X
Moldavie	N.A.	X					
Norvège		X					
Pologne			X				X
Portugal	X				X		
Russie	X				X		
Serbie	X				X		
Slovaquie			X				X
Espagne					X		
Suède		X					X
Suisse			X		X		
Tadjikistan	X				X		
Royaume Uni			X				X
Royaume Uni (Irlande du Nord)	X				X		
Royaume Uni (Ecosse)	X				X		
Ukraine	X				X		

Source: réponses au questionnaire de l'IE - Total : 32 pays + 2 juridictions

l'efficacité (Commission européenne 2006). Le fait de traiter des objectifs sociaux, tels que la garantie d'un revenu adéquat durant la vieillesse exige que l'on fasse aujourd'hui des choix pour le long terme, malgré l'imprévisibilité des tendances sociales et économiques. Au niveau individuel, de tels choix sont extrêmement difficiles et susceptibles de déboucher sur des sous-prestations pour la plupart, en particulier pour les personnes à faibles revenus ou incapables de se lancer dans des plans financiers à long terme. L'assurance privée présente également des difficultés à traiter certaines incertitudes liées aux engagements à long terme pour garantir un revenu adéquat à la retraite (ibid., 10).

Lorsqu'il existe des régimes de pensions séparés pour les enseignants, la plupart sont obligatoires et gérés par le public conformément aux systèmes de pilier unique (Chypre, Danemark, Israël, Irlande et Irlande du Nord). Il n'y a qu'en Bulgarie qu'il existe un régime de pensions séparé pour les enseignants basé sur un système multi-piliers; certains piliers sont obligatoires, d'autres sont sur base volontaire et le système est géré en partie par le public, en partie par le privé. Au Royaume-Uni, le régime de pensions séparé pour les enseignants est géré par le public, mais c'est un régime volontaire.

Les pensions sont souvent divisées en deux catégories. Des régimes d'avantages sociaux définis (1) déterminent les niveaux d'avantages en fonction de critères pré-approuvés et donc nécessitent un financement adéquat pour faire face à ces obligations futures. Cette approche responsabilise les employeurs et l'Etat afin qu'ils garantissent que le financement ou le revenu soit suffisant pour fournir les avantages promis. Des plans de contributions définis (2), par contre, déterminent les niveaux des contributions des travailleurs (mais aussi souvent des employeurs) dans un fonds d'investissement qui évolue bien ou mal en fonction de la gestion et des conditions économiques. Il en résulte donc que les niveaux futurs des avantages varieront en fonction de la croissance du fonds, des conditions économiques au moment de la pension, etc. Si le fonds est bénéficiaire, les individus recevront plus que les contributions faites en leur nom. Par contre, cette dernière approche libère l'employeur de ses obligations financières quant aux avantages garantis, laissant à l'individu le risque de se garantir une pension adéquate.

Récemment, les gouvernements ont été encouragés à lier davantage les retraites aux revenus des employés. Un lien plus étroit entre les contributions et les avantages impliquerait un glissement de régimes d'avantages sociaux déterminés à des plans de contribution déterminés, comme cela existe dans certains pays européens. Toutefois, ce glissement est très controversé et déplaît fortement. C'est pourquoi de nombreux gouvernements ont changé le système d'avantages déterminé (telles que les règles d'indexation ou l'augmentation des exigences minimales pour avoir accès à la pension) qui débouchent sur un lien plus étroit entre les contributions et les avantages sans pour autant changer entièrement le principe du système de pensions. La différence entre les deux systèmes se réduit par ailleurs.

Si l'on ne tient pas compte du statut, des prescriptions spéciales ou de l'existence de régimes de pensions séparés pour les enseignants, la grande majorité des systèmes de pensions sont étroitement liés aux contributions. Parmi les pays et autorités législatives étudiés, 28 ont fait savoir que leur système de pensions est étroitement lié aux contributions et 3 autres ont affirmé que leur système de pensions l'était partiellement (Autriche, Finlande et Italie). Seuls 5 pays ont un système de pensions qui n'est pas étroitement lié aux contributions et qui conserve dans une certaine mesure un principe de redistribution (Belgique, Géorgie, Norvège, Fédération de Russie et Ukraine). Cependant, en Norvège et dans la Fédération de Russie, des discussions sont en cours pour réformer le système de pensions et le baser davantage sur les contributions.

A travers l'Europe, la tendance est à la réforme afin de renforcer le lien entre les contributions individuelles et les retraites. En outre, le Rapport conjoint de l'UE de 2003 sur les Pensions demande aux Etats-membres de renforcer le lien entre les contributions et les retraites. Cette évolution est défavorable aux femmes. Lorsque le système de pensions est étroitement lié au niveau des contributions, elles-mêmes liées aux niveaux salariaux, les inégalités entre genres qui existent sur le marché du travail se répercutent dans le système de pensions. Au sein de la population active rémunérée, la différence de salaires entre genres est restée à 15% depuis 2003, et n'a baissé que d'un petit point depuis 2000 (Commission européenne 2008: 8). Lorsqu'il s'agit d'enseignants, la différence de salaire est de 14%, mais elle est de 19% pour les professionnels associés à l'enseignement (Commission européenne 2006b: 75). L'écart de rémunération entre les genres se retrouve dans les pensions au sein des systèmes à contribution déterminée. Plus le lien est étroit entre les droits à la pension et la carrière professionnelle, plus les écarts entre genres pour l'accès à la pension et la couverture seront importants (Steinhilber: 6, cit. Ginn, Daly and Street 2002: 7).

Cependant, certains éléments de redistribution des systèmes de pensions pourraient subsister, dont certains présentent des avantages pour les femmes. Comme nous l'avons signalé plus tôt, un petit nombre de pays présente un régime de pensions séparé pour les enseignants, ce qui signifie que les cadres généraux des systèmes de pensions et leur impact sur les femmes touchent particulièrement les enseignantes.

Un des éléments de redistribution existants est la garantie d'un salaire minimum pour tous les citoyens jusqu'à la pension. Un revenu minimum garanti peut jouer un rôle important dans la garantie d'un certain bien-être au cours de la vieillesse. On relève l'existence d'une pension minimum garantie dans tous les pays étudiés sauf en Albanie, en Autriche, au Royaume-Uni (Irlande du Nord), en République tchèque, à Chypre (Chypre Nord), en Allemagne et en Pologne. En outre, l'introduction d'un revenu minimum garanti est également en cours de discussion en Autriche. Toutefois, certains pays proposent un revenu minimum dans le cadre de leur politique sociale plutôt que dans leur système de pensions.

L'écart de rémunération entre les genres se retrouve dans les pensions au sein des systèmes à contribution déterminée

Les dispositions garantissant un revenu minimum au cours de la vieillesse sont particulièrement importantes pour les femmes, car les carrières de celles-ci sont sensiblement différentes de celles des hommes. En effet, elles interrompent plus souvent leur carrière, connaissent de plus longues périodes de chômage ou de travail non-rémunéré et occupent plus souvent des postes à temps partiel ou d'autres postes non couverts par la sécurité sociale. Il en résulte que les femmes sont fragilisées face au droit à la pension et ne touchent souvent qu'une très faible retraite.

les femmes
sont fragilisées
face au droit à
la pension et
ne touchent
souvent qu'une
très faible retraite

Droits dérivés et individualisation

Comme l'ont souligné de nombreuses études, le modèle suivant lequel l'homme subvient aux besoins du ménage et la femme reste au foyer était au centre du développement de l'Etat-Providence. On le retrouve logiquement lors de la création des systèmes de sécurité sociale. On s'attendait à ce que les hommes accumuleraient des avantages individuels de pension basés sur leurs cotisations sociales, alors que les femmes auraient droit à des retraites basées sur leurs relations avec les travailleurs de sexe masculin. Traditionnellement, le principal revenu des femmes à l'âge de la retraite découlait des droits dérivés des retraites, c'est-à-dire qu'elles ne touchaient une retraite que si elles étaient apparentées à un cotisant masculin. Comme les femmes ont investi le monde du travail en nombre croissant pour devenir employées, le modèle de l'homme comme soutien de famille a cessé de correspondre à la réalité du monde du travail. Son influence a néanmoins persisté et a gêné les efforts des femmes pour accéder à l'égalité en matière de droits à la retraite.

Il existe de nombreux droits dérivés et de nombreuses combinaisons existent dans les différents systèmes de pensions. La plupart des pays (19) permettent au bénéficiaire d'avoir accès à la fois à ses droits propres et à ses droits dérivés – Autriche, Bulgarie, Chypre (Chypre Nord), République tchèque, Danemark, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Islande, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni (Irlande du Nord), Norvège, Slovaquie, Espagne, Suisse, Tadjikistan et le Royaume-Uni. Par contre, un nombre non négligeable de pays (11) ne permet pas l'accès simultané aux droits individuels et aux droits dérivés – Albanie, Chypre (Chypre Nord), Allemagne, Géorgie, Hongrie, Lettonie, Pologne, Fédération de Russie, Royaume-Uni (Ecosse), Suède et Ukraine.

Les dispositions garantissant les avantages aux survivants sont un des principaux droits dérivés accessibles aux conjoints. Les avantages aux survivants sont basés sur la notion de dépendance: en cas de perte d'un soutien de famille, dans de nombreux pays, ils peuvent être suspendus si le conjoint survivant se remarie. Les avantages du survivant étaient accordés aux veuves et aux orphelins, pas aux veufs. Il n'y a qu'en Lettonie qu'il est impossible au conjoint survivant de bénéficier des avantages en cas de décès. Dans tous les autres pays, les avantages accordés aux survivants sont accessibles aussi bien aux hommes qu'aux femmes, sauf à Chypre (Chypre Nord) où les avantages aux survivants ne sont

accessibles qu'aux femmes. Le traitement égal des hommes et des femmes dans l'accès aux avantages aux survivants a été garanti par une décision de la Cour de Justice européenne de 1993 stipulant que la discrimination envers les veufs était considérée comme illégale. Il en résulte que l'accès aux droits dérivés a été élargi dans la grande majorité des pays. Cet élargissement a accentué la pression sur les systèmes de pensions. Une des réactions typiques a été d'introduire des éléments d'évaluation des revenus dans les régimes d'avantages aux survivants. Par exemple, en France, en Grèce, en Italie, aux Pays-Bas et en Suède, le test des revenus est devenu un pré-requis à l'obtention des droits dérivés. D'autres pays ont restreint l'allocation d'avantages aux survivants au-dessus d'un certain âge ou à ceux qui ont charge de famille.

(...) la mesure dans laquelle les systèmes de pensions tiennent compte des nouvelles réalités des familles d'aujourd'hui varie très fort d'un pays à l'autre

De ce fait, bien que l'accès aux droits dérivés ait été élargi, les bénéficiaires ont été, dans la plupart des cas, restreints par des critères imposés à l'un ou l'autre des époux.

Cependant, la mesure dans laquelle les systèmes de pensions tiennent compte des nouvelles réalités des familles d'aujourd'hui varie très fort d'un pays à l'autre. Dans de nombreux systèmes de pensions, les hommes et les femmes n'étant pas mariés légalement n'ont pas droit à une pension de conjoint survivant à la mort du partenaire. Par contre, certains pays accordent une pension s'il y a des preuves de dépendance ou de cohabitation. C'est le cas par exemple au Danemark, aux Pays-Bas, en Norvège et au Royaume-Uni. Certains pays (11) ont également élargi les avantages aux survivants aux partenaires de même sexe. La Belgique, le Danemark, la Finlande, l'Islande, Israël, les Pays-Bas, la Norvège, l'Ecosse, l'Espagne, le Royaume-Uni et le Portugal (les données du questionnaire ont été enrichies par des données de l'Organisation internationale du Travail 2001: 41).

(...) la plupart des pays ont reconnu un changement de statut des femmes sur le marché du travail et semblent prêts à rendre les femmes et les hommes officiellement et légalement égaux

Ces évolutions indiquent sans doute que la plupart des pays ont reconnu un changement de statut des femmes sur le marché du travail et semblent prêts à rendre les femmes et les hommes officiellement et légalement égaux en matière de critères d'éligibilité et d'accès à certains droits qui étaient traditionnellement réservés aux femmes. Il reste à débattre de la question de savoir si les rôles que jouent les femmes dans la société et la famille ont changé de même manière.

Un des aspects importants à examiner en relation avec le changement de statut des femmes sur le marché du travail est l'accès aux services de garde d'enfants et d'éducation de la petite enfance. Les gouvernements doivent poursuivre les investissements publics dans l'éducation et les soins à la petite enfance afin d'en garantir l'accès et la qualité. Le développement d'une éducation à la petite enfance de qualité et publique est en lien direct avec l'emploi des femmes.

La possibilité de prendre un congé parental (au lieu d'un congé de maternité) pour l'un ou l'autre des parents, ou les deux, est aussi un facteur favorisant l'emploi des femmes.

Bien que l'on assiste à une proportion croissante du nombre de femmes professionnellement actives, et bien que dans le secteur de l'enseignement, les femmes

sont majoritaires, celles-ci continuent à s'occuper des principales tâches familiales. Etant donné leur rôle traditionnel au sein du foyer, les femmes restent à la maison plus souvent et sur de plus longues périodes que les hommes. Par conséquent, leurs carrières sont plus souvent interrompues, leurs revenus sont plus faibles et leur nombre d'années d'emploi à plein temps plus réduit. C'est pourquoi des dispositions réglementant les droits des femmes à la pension en tant que mères ou femmes au foyer sont très importantes. Il est intéressant de relever que les pays sont divisés quasi également entre ceux qui offrent des droits à la pension individuels et garantis aux femmes en tant que mères ou femmes au foyer et ceux qui ne le font pas (Tableau 3).

Tableau 3 : Existe-t-il des dispositions garantissant les droits individuels à la pension aux mères ou aux femmes au foyer?

Réponse	Oui	Non
Pays	Autriche, Bulgarie, Chypre (Chypre du Nord), Danemark, Allemagne, Géorgie, Finlande, Islande, Israël, Norvège, Slovaquie, Suisse, Tadjikistan, Russie	Belgique, Tchéquie, Géorgie, Espagne, Grèce, Hongrie, Royaume Uni, Pologne, Ukraine, Pays Bas, Italie, Royaume Uni (Irlande du Nord), Royaume Uni (Ecosse), Irlande, Albanie
Nombre de pays	14	15

De plus, le schéma des familles traditionnelles autour desquelles le système social actuel a été construit change très rapidement. Le changement le plus visible est la croissance rapide du taux de divorce en Europe occidentale, qui s'étend de façon constante et persistante en Europe orientale. Pour gérer les nouvelles réalités des familles, certains pays ont introduit des arrangements visant à "diviser les pensions". En Allemagne, tous les avantages liés à la retraite accumulés par les deux partenaires lorsqu'ils étaient mariés sont ajoutés et le total est ensuite divisé en deux parts égales lors du divorce. La Belgique, le Danemark, l'Islande, l'Italie, la France, les Pays-Bas, la Norvège, le Royaume-Uni (Ecosse), l'Espagne et le Royaume-Uni ont également développé de tels systèmes de divisions des pensions dans leurs régimes respectifs. L'Albanie, Chypre (Chypre Nord), la Géorgie, la Grèce, la Hongrie, la Lettonie, le Portugal, la Fédération de Russie et la Suède n'ont pas mis en œuvre de tels arrangements.

Chaque pays adopte des attitudes qui lui sont propres pour faire face aux nouvelles réalités de la famille. Les partenaires non-mariés, les partenaires de même sexe, les divorcés, les personnes remariées, etc. continueront à faire pression pour trouver des solutions conformes à la réglementation des systèmes de pensions afin de répondre adéquatement aux défis de la société actuelle.

Chaque pays adopte des attitudes qui lui sont propres pour faire face aux nouvelles réalités de la famille

Les travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel sont dans une position particulièrement fragile à l'âge de la retraite, car ils ont souvent un accès restreint, voire nul, au système de pensions. Même lorsqu'ils ont accès à un régime de pension, les travailleurs et travailleuses à temps partiel sont vulnérables par rapport à ses réglementations et à ses dispositions. Un nombre réduit d'heures de travail et un revenu mensuel plus bas sur une longue période de travail à temps partiel débouche sur une retraite limitée qui souvent se trouve juste au-dessus du seuil de pauvreté. Les femmes continuent à être surreprésentées dans la catégorie des travailleurs à temps partiel (4 sur 5 sont des femmes). Bien que présentes en majorité dans l'enseignement, beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel : 68% des hommes enseignants travaillent à temps plein contre seulement 44% des femmes. Dans le même ordre d'idée, si on envisage l'enseignement supérieur, les femmes y travaillent plus souvent à temps partiel, et même lorsqu'elles possèdent un temps plein, il est fréquent que leur contrat soit à durée déterminée. Les dispositions en matière de réglementation du travail à temps partiel sont donc cruciales pour les femmes. Différents mécanismes des systèmes de pensions peuvent soit améliorer, soit dévaluer encore davantage les avantages en matière de retraite des travailleurs à temps partiel. Ainsi, l'accès aux régimes de pensions reste un des principaux soucis des travailleurs à temps partiel.

Les syndicats ont rappelé que le temps partiel figure au cœur des relations entre les genres. L'accès à la pension par les travailleurs à temps partiel varie énormément en fonction des pays étudiés et il n'a pas été possible d'analyser les différences plus en profondeur. Toutefois, les réglementations de l'UE jouent un rôle pertinent dans les Etats-membres de l'UE, et peuvent être utilisées de manière efficace par les syndicats nationaux. En outre, pour les syndicats hors-UE, elles ont force d'exemples en matière de bonnes pratiques et illustrent les arguments à proposer aux décideurs politiques.

Les réglementations de l'UE avancent que les discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel en matière de sécurité sociale et de pensions constituent une discrimination indirecte entre genres. Cette affirmation ouvre des possibilités aux syndicats dans les Etats membres. Par exemple, les syndicats britanniques ont soutenu activement certains cas d'égalité des salaires jusqu'à la Cour européenne de Justice et à l'application des jugements positifs. 6 syndicats britanniques (le syndicat du service public Unison, le syndicat bancaire Unifi, et plusieurs syndicats d'enseignants: ATL, NATFHE, NASUWT et NUT) ont remporté une bataille de 6 ans afin de faire reconnaître aux travailleurs à temps partiel des droits égaux au sein d'un régime de pension. Ce cas s'appuyait sur les arguments suivants du droit européen :

- la discrimination à l'égard des travailleurs à temps partiel est une discrimination sexiste indirecte,
- les pensions représentent un revenu dans le cadre d'une législation sur l'égalité des salaires.

Bien que présentes en majorité dans l'enseignement, beaucoup plus de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel : 68% des hommes enseignants travaillent à temps plein contre seulement 44% des femmes

Les syndicats ont rappelé que le temps partiel figure au cœur des relations entre les genres

En pratique, cela signifie par exemple que si un patron emploie davantage de femmes à temps partiel et exclut les travailleurs à temps partiel du régime de pension, il s'agit d'une discrimination indirecte basée sur le genre. Le principe pourrait fonctionner dans l'autre sens, mais on trouve une plus grande proportion de travailleuses à temps partiel.

Conformément à la Directive de l'UE sur les travailleurs à temps partiel, ceux-ci ne peuvent pas être traités différemment d'un travailleur à temps plein "comparable". Les travailleurs à temps partiel étant ou ayant été exclus d'un régime de pension peuvent donc considérer qu'ils ont fait l'objet d'une discrimination. Cela signifie que, hormis lorsqu'un employeur peut justifier l'exclusion de manière objective, les employés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes droits à la pension que leurs homologues à temps plein. Ces principes n'auraient pas pu être appliqués sans les actions des syndicats et de la Commission pour l'Egalité des chances, qui soutenaient des cas individuels et faisaient campagne pour des changements tant dans la législation que dans la pratique.³

Tableau 4 : Existe-t-il des dispositions permettant d'acquérir des droits à la pension en travaillant à temps partiel?

Réponses	Oui	Non
Pays	Royaume Uni (Ecosse), Royaume Uni (Irlande du Nord), Bulgarie, Italie, France, Irlande, Tchéquie, Belgique, Estonie, Autriche, Israël, Royaume Uni, Finlande, Slovaquie, Tadjikistan, Pologne, Grèce, Espagne, Chypre (Chypre du Nord), Hongrie, Portugal, Albanie, Russie, Serbie, Moldavie	Danemark, Géorgie, Islande, Norvège, Pays Bas, Ukraine, Suède, Allemagne
Total no. of countries	25	8

D'autres dispositions influencent l'accès à la retraite des travailleurs à temps partiel. Le plus souvent, les gouvernements permettent aux employés à temps partiel de racheter des droits à la pension. Comme nous pouvons le constater dans le tableau 3, la plupart des pays et autorités législatives sondés (25) le permettent.

Cette disposition peut améliorer, dans une certaine mesure, les prestations de retraite des travailleurs à temps partiel. Toutefois, le rachat des droits à la pension

3 Voir Jill Rubery, Equal Pay and Europe, disponible sur le site web The Union Makes Us Strong développé par la London Metropolitan University et le Trades Union Congress afin de rendre compte de la longue campagne d'égalité des rémunérations pour les femmes: <http://www.unionhistory.info/equalpay/roaddisplay.php?irn=785>. Des informations complémentaires ont été ajoutées, provenant du Royaume Uni Pension Advisory Service où l'on peut trouver des comptes-rendus de cas http://www.pensionsadvisoryservice.org.uk/Pension_Rights/Part-timers/.

implique qu'un revenu suffisamment élevé peut y être consacré. C'est pourquoi cette disposition paraît intéressante principalement pour les travailleurs à temps partiel qui ont un revenu complémentaire ou un partenaire, ou qui n'ont travaillé à temps partiel que pendant un court laps de temps.

Par contre, malgré la Directive de l'UE sur les travailleurs à temps partiel, certains pays ont un régime de pension qui pénalise la réduction des heures de travail. Les pays sont divisés entre ces deux systèmes : d'une part, le système prévoit des pénalités pour les enseignants ayant réduit leurs heures de travail et d'autre part, il y a ceux qui n'appliquent pas de telles pénalités (Tableau 5).

Tableau 5 : Les enseignant(e)s pensionnés sont-ils pénalisés s'ils ont réduit leur temps de travail?

Réponse	Oui	Non
Pays	Royaume Uni (Irlande du Nord), Bulgarie, Italie, Suisse, France, Tchéquie, Belgique, Géorgie, Serbie, Norvège	Royaume Uni (Ecosse), Irlande, Danemark, Autriche, Estonie, Islande, Israël, Royaume Uni, Pays Bas, Finlande, Slovaquie, Tadjikistan, Ukraine, Pologne, Russie, Moldavie, Albanie
Nombre de pays	10	17

Globalement, la position fragilisée des travailleuses et travailleurs à temps partiel sur le marché du travail se poursuit dans une certaine mesure après leur retraite. Des améliorations sont nécessaires pour réduire les risques de pauvreté et de dépendance pour les travailleurs à temps partiel à la retraite.

3. DIMENSIONS DU GENRE DANS LES FORMULES DE CALCUL DES AVANTAGES

Dans tous les systèmes, les niveaux des retraites sont calculés grâce à des formules souvent complexes qui varient d'un régime et d'un pays à l'autre. Pourtant, il existe des éléments communs. Il en résulte que des formules très différentes peuvent donner des résultats similaires dans les pays européens.

Une variable importante est la mesure dans laquelle ces formules créent ou accroissent les différences liées au genre des revenus des retraités. Les éléments de redistribution dans les formules de calcul, tels que les revenus minimum garantis, les retraites fixes, les salaires plafonnés, sont à l'avantage des femmes en réduisant l'impact du genre sur les calculs des pensions. Par contre, une telle égalisation peut être minimisée dans les formules de calcul étroitement liées aux niveaux de cotisation. Plusieurs combinaisons de formules de calcul et d'éléments de redistribution créent des degrés divers de discrimination liée au genre dans les régimes nationaux de pensions. Cependant, comme expliqué précédemment, la réelle portée de ces différences liées au genre dans les systèmes nationaux ne pourrait être entièrement révélée que par une analyse plus approfondie des conséquences sur les genres.

Le niveau moyen des pensions des enseignants avoisine les 45% à 65% du dernier salaire, si l'on en croit les résultats de l'étude. Dans certains pays, tous situés en Europe orientale, ce niveau descend cependant à 30% du dernier salaire. En Europe occidentale, les retraites représentent généralement 75% ou plus si les personnes ont développé une carrière complète. Si l'on tient compte du fait que les enseignantes européennes gagnent 14% à 19% de moins que leurs collègues masculins et que le régime de pension ne réduit ni n'amplifie les inégalités liées au genre sur le marché du travail, alors la pension d'une enseignante (qui représente 45% à 65% de son dernier salaire) s'échelonnerait de 38% à 55% du dernier salaire d'un enseignant masculin. En pratique, la différence est moindre car les régimes de pension corrigent certaines inégalités, en particulier lorsqu'il s'agit des prestations fixes. Il n'en reste pas moins que les retraites des femmes ont tendance à être plus basses que celles des hommes. Aux Pays-Bas, par exemple, les femmes ont une retraite plus faible que les hommes, même après correction des différences dans la participation au travail. Puisque la pension de base (de l'Etat) ne fait pas de discrimination en fonction du genre, cette différence est due au système de pensions professionnelles. On lit dans le rapport néerlandais sur la neutralité du genre que les retraites des femmes représentent 69% des retraites des hommes (Nelissen 2000: 4).

Dans tous les systèmes, les niveaux des retraites sont calculés grâce à des formules souvent complexes qui varient d'un régime et d'un pays à l'autre

Les éléments de redistribution dans les formules de calcul, tels que les revenus minimum garantis, les retraites fixes, les salaires plafonnés, sont à l'avantage des femmes en réduisant l'impact du genre sur les calculs des pensions

Il est flagrant que les éléments de redistribution au sein des systèmes de pensions jouent un rôle clé dans la détermination des résultats liés au genre.

Les garanties de salaire minimum ne sont pas toujours intégrées aux formules de calcul des retraites (Tableau 6).

Tableau 6 : Le système de pension garantit-il un revenu minimum?

Réponse	Oui	Non
Pays	Suède, Grèce, Espagne, Allemagne, Norvège, Royaume Uni, Chypre (Chypre du Nord), France, Portugal, Bulgarie, Italie, Tchéquie, Belgique, Estonie, Islande, Israël, Pays Bas, Finlande, Ukraine, Albanie, Moldavie, Serbie, Russie	Royaume Uni (Irlande du Nord), Suisse, Irlande, Danemark, Géorgie, Autriche, Norvège, Royaume Uni, Slovaquie, Tadjikistan, Pologne, Hongrie
Nombre de pays	23	12

NOTE: Lorsque le système de pensions ne prévoit pas un revenu minimum garanti, il est possible qu'il fasse partie du système de sécurité sociale.

Il existe deux fois plus de pays (23) dont le système de pensions comprend un revenu minimum garanti que de pays n'en comprenant pas (12). Des membres des deux groupes font partie des 14 pays qui ont des retraites fixes ou des revenus plafonnés dans leurs systèmes de pensions: la Belgique, la Bulgarie, la République tchèque, la France, la Grèce, la Hongrie, la Norvège, la Fédération de Russie, la Serbie, l'Espagne, la Suède, la Suisse, Chypre (Chypre Nord) et l'Ukraine. Les prestations fixes des pensions publiques de base donnent à tous les citoyens la même retraite, éliminant les effets du genre dans cette partie de la pension totale d'un individu. Cependant, les régimes de pensions liés à la profession peuvent créer des inégalités dues au genre dans le total des retraites, comme c'est le cas aux Pays-Bas. Les plafonds de revenus constituent autant de freins obéissant à une réglementation qui vise à limiter la retraite des travailleurs. Le plafonnement des revenus permet une redistribution des droits accumulés en faveur des groupes moins favorisés de la société et limite les inégalités du marché du travail. Les hommes se situant généralement en haut de l'échelle des salaires et les femmes à l'autre extrémité, un plafonnement des revenus profiterait d'une manière générale aux femmes en réduisant le montant des retraites dont bénéficient les hommes.

Compte tenu de l'évolution démographique, on recommande fortement de tenir davantage compte de l'espérance de vie. Ces données sont utilisées dans les calculs des contributions ou dans la conversion des cotisations en annuités dont découlent les retraites payées pendant le restant de la vie des bénéficiaires. Cependant, l'espérance de vie peut être calculée soit comme une moyenne indépendante du genre des individus soit en tenant compte du genre des individus. Dans ce cas-ci, les femmes, étant donné qu'elles vivent en moyenne plus longtemps, soit paieront des cotisations plus importantes, soit bénéficieront d'une retraite

(...) les femmes, étant donné qu'elles vivent en moyenne plus longtemps, soit paieront des cotisations plus importantes, soit bénéficieront d'une retraite mensuelle plus faible (Steinhilber: 18)

mensuelle plus faible (Steinhilber: 18). L'étude montre qu'il est fait usage de tableaux sur l'espérance de vie par genre dans quelques pays: Bulgarie, Chypre (Chypre Nord), Islande, et Suisse (ainsi qu'au Royaume-Uni lorsqu'il s'agit de racheter des avantages complémentaires dans le cadre du régime de pension des enseignants).

Par contre, certains pays interdisent l'utilisation de tableaux sur l'espérance de vie par genre dans le calcul des retraites: les Pays-Bas, le Danemark, l'Irlande, la Suède, la Hongrie, la Slovénie, la Slovaquie et le Luxembourg. Bien que les régimes de pensions privés ne soient pas autorisés à faire usage de tableaux sur l'espérance de vie par genre, les fonds privés parviennent cependant à y recourir et détourner ainsi l'interdiction. Les gouvernements du Luxembourg et de la Slovénie ont adopté une législation spécifique interdisant aux assurances privées d'avoir recours aux tableaux sur l'espérance de vie par genre dans les contrats de pension privés (les réponses au questionnaire ont été complétées par des données provenant de « Commission européenne 2006a »).

Les montants des pensions sont calculés par rapport aux salaires et il existe trois modèles usuels: basé sur le salaire moyen couvrant (1) la totalité de la période d'emploi (2) un nombre d'années couvrant les années aux salaires les plus importants («meilleures années») ou (3) un certain nombre des dernières années de revenus.

Certains pays calculent les retraites en se basant sur la totalité de la période d'emploi – Autriche, Finlande, Hongrie, Islande, Israël, Lettonie, Moldavie, Pays-Bas, Chypre (Chypre Nord), Portugal, Serbie et Ukraine. La plupart des pays basent néanmoins leurs formules de calcul sur les revenus issus d'un nombre réglementé soit des meilleures années, soit des dernières années. Dans certains cas, il s'agit d'une combinaison des deux. Cependant, en Europe centrale et orientale, où les gouvernements se basent généralement sur un système combiné des meilleures et des dernières années, le nombre des années prises en compte est bien plus élevé (20-30 ans) qu'en Europe occidentale (5-10 ans). En Europe centrale et orientale, le système se base en fait sur un revenu moyen calculé sur la plus grande partie de la carrière du travailleur. Une exception est toutefois à signaler dans la Fédération de Russie, qui se base sur les 5 années à plus haut revenu pour les enseignants.

Etant donné que les femmes sont susceptibles d'interrompre plus régulièrement leurs carrières et d'avoir des revenus en moyenne moins élevés que les hommes, les formules de calcul basées sur la moyenne totale des revenus tendent à renforcer les différences entre genres dans les retraites. Les systèmes basés sur les meilleures années ou sur les dernières années de revenus désavantagent moins les femmes, mais il subsiste néanmoins une différence de retraites entre les genres. Plus la période de base est courte, plus la différence entre genres est réduite alors que si l'on utilise, comme en Europe orientale, une période plus longue, le résultat n'est pas très différent du calcul sur le revenu moyen sur toute la carrière.

Les systèmes basés sur les meilleures années ou sur les dernières années de revenus désavantagent moins les femmes, mais il subsiste néanmoins une différence de retraites entre les genres

4. LES DIMENSIONS DE GENRE DANS L'ACCÈS AUX RETRAITES RÉGULIÈRES

L'accès à la retraite peut être déterminé par des dispositions telles que l'âge minimum de la pension, les seuils minimum de revenus, la durée minimum de service, les périodes minimum de cotisation ainsi que les seuils minimum de cotisations régulières. La plupart des pays se base sur une combinaison de ces dispositions pour déterminer le droit à la pension. Chacune de ces dispositions peut avoir un impact lié au genre, qui peut être soit amplifié soit réduit par les autres dispositions.

Le critère de droit à la pension le plus courant est "l'âge minimum de la retraite", à savoir, l'âge à partir duquel un employé a le droit de prétendre à une retraite complète. L'âge de la retraite est au cœur de la réforme des pensions en Europe et est un des éléments les plus controversés lorsque l'on parle d'égalité des genres. On connaît en Europe deux grandes tendances: d'une part, l'âge minimum de la retraite augmente constamment, et d'autre part, l'âge minimum de la retraite pour les hommes et les femmes a tendance à s'équilibrer alors que traditionnellement, les femmes avaient accès à la retraite plus tôt que les hommes. On partait alors du principe suivant lequel les femmes s'occupant des tâches familiales et domestiques non payées et non reconnues, leur accorder un accès à la retraite plus tôt était un moyen de compenser l'inégalité que représentait ce travail non-rémunéré. Cependant, cette théorie partait aussi du postulat suivant lequel les femmes épousaient des hommes plus âgés, ainsi la différence d'âge à la retraite permettait aux couples de prendre celle-ci plus ou moins en même temps.

Les réformes des pensions ont rehaussé l'âge minimum de la retraite en Europe aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Aujourd'hui, dans la grande majorité des pays, l'âge minimum de la retraite pour les enseignants se situe entre 60 et 65 ans pour les hommes comme pour les femmes (Annexe 2). Quelques pays scandinaves (Finlande, Norvège et Suède) ont rehaussé l'âge minimum de la retraite à plus de 65 ans. Dans le même temps, près de deux tiers des pays étudiés ont harmonisé l'âge de la retraite pour les hommes et les femmes alors que le dernier tiers conserve un âge minimum d'accès à la retraite plus élevé pour les hommes que pour les femmes: la différence est de 5 ans dans 8 pays et de moins de 5 ans dans 3 pays. La tendance à l'équilibre entre les hommes et les femmes à ce niveau fait l'objet de débats très controversés, même d'un point de vue féministe. Certains y voient le reflet d'une plus grande indépendance pour les femmes, un changement des réalités familiales et un outil très utile pour garantir l'égalité des genres pour les employés. D'autres soutiennent que puisque les femmes continuent à prendre en charge la majorité des tâches domestiques et familiales non rémunérées, la vie des femmes n'a pas évolué. C'est particulièrement vrai pour les femmes qui ont intégré le marché du travail à une période où les rôles traditionnels n'avaient pas encore changé. Dans de nombreux cas, l'équilibre de l'âge minimum de l'accès à la retraite ne change rien au travail non reconnu et non rémunéré dont les femmes continuent à prendre en charge.

Aujourd'hui, dans la grande majorité des pays, l'âge minimum de la retraite pour les enseignants se situe entre 60 et 65 ans pour les hommes comme pour les femmes

D'autres critères possibles quant à l'accès à la pension ne sont pas aussi répandus pour les enseignants en Europe. Un petit nombre de pays seulement imposent des minima de revenus dans le cadre de leur régime de pensions (Bulgarie, Belgique, Chypre (Chypre Nord), République tchèque, Géorgie, Islande et Israël). Il faut souligner que de tels critères sont sexistes car les femmes interrompent plus souvent leur carrière et leurs salaires sont plus faibles. Ce critère équilibré de revenus minimum est donc plus facile à atteindre pour les hommes. Par ailleurs, de nombreux pays appliquent une période de cotisation minimale – Albanie, Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre (Chypre Nord), République tchèque, Estonie, France, Irlande, Israël, Italie, Moldavie, Fédération de Russie, Royaume-Uni (Ecosse), Serbie, Slovaquie, Suisse, Royaume-Uni et Ukraine. Dans presque tous les pays, ces périodes de cotisation minimale sont d'une durée égale pour les hommes et pour les femmes, même si elles sont beaucoup plus longues en Europe orientale (15-20 ans) qu'en Europe occidentale (5 ans ou moins). Le Royaume-Uni fait exception : la durée de cotisation minimale équivalant à un quart de la carrière tant pour les hommes que pour les femmes.

L'intégration des carrières interrompues et du travail à temps partiel dans un calcul d'équivalence temps-plein des périodes de revenus rend le seuil d'autant plus difficile à atteindre pour les femmes que pour les hommes. C'est particulièrement problématique dans les pays où les périodes minimales de cotisation sont nettement plus longues, comme en Europe orientale.

La plupart des pays (22) appliquent également une obligation de cotisation régulière, alors que 10 pays n'en appliquent pas (Tableau 7).

Tableau 7 : Des contributions régulières sont-elles requises?

Réponse	Oui	Non
Pays	<i>Ukraine, Royaume Uni, Slovaquie, Bulgarie, Pologne, Pays Bas, Norvège, Chypre (Chypre du Nord), Israël, Autriche, Tchéquie, Danemark, Irlande, Royaume Uni (Ecosse), Hongrie, Suisse, Portugal, Royaume Uni (Irlande du Nord), Grèce, Albanie, Serbie, Russie</i>	<i>Tadjikistan, Finlande, Islande, Géorgie, Estonie, Belgique, France, Italie, Suède, Allemagne</i>
Nombre de pays	22	10

L'obligation de cotisation régulière présuppose une carrière régulière et ininterrompue, ce qui s'applique moins souvent aux femmes étant donné leurs responsabilités familiales et domestiques. Il est donc important pour les femmes que ces périodes de responsabilités familiales puissent être prises en compte pour réduire l'influence négative qu'aurait une obligation de cotisation régulière sur leurs retraites. La plupart des pays sondés ont pris des dispositions pour que les périodes

consacrées aux responsabilités familiales soient prises en compte pour le calcul des retraites. En outre, dans la plupart des pays, cette option est appliquée tant aux hommes qu'aux femmes (Tableau 8).

Tableau 8 : Des dispositions existent-elles pour prendre en compte le congé parental dans le calcul des allocations de pension?

Réponse	Oui, de manière équivalente pour hommes et femmes	Oui, mais pas de manière équivalente	Non
<i>Pays</i>	<i>Ukraine, Royaume Uni, Slovaquie, Bulgarie, Pologne, Pays Bas, Royaume Uni (Ecosse), Chypre (Chypre du Nord), Islande, France, Suisse, Italie, Autriche, Estonie, Belgique, Tchéquie, Danemark, Albanie, Moldavie, Serbie</i>	<i>Finlande, Allemagne, Chypre (Chypre du Nord), Lettonie, Russie</i>	<i>Tadjikistan, Norvège, Israël, Géorgie, Royaume Uni (Irlande du Nord)</i>
Nombre de pays	24	5	5

Lorsque les périodes de congé parental et de garde des enfants ne sont pas prises en compte dans le calcul des pensions, plus particulièrement dans les régimes où le calcul est étroitement lié aux cotisations ou qui imposent des obligations de cotisation régulière, les femmes ont plus de mal à remplir les conditions nécessaires, ce qui renforce encore l'écart des pensions entre les hommes et les femmes.

A côté des régimes réguliers de pensions, certains pays permettent aux enseignants de prendre une retraite anticipée en bénéficiant des droits complets à la retraite grâce à certaines dispositions qui allègent les minima officiels. Traditionnellement, la retraite anticipée était accordée aux femmes dont la carrière était considérée comme moins importante que celle des hommes et souvent calculée de sorte à permettre aux couples dont la femme était plus jeune de prendre leur retraite en même temps. 22 pays prévoient des possibilités de retraite anticipée pour les enseignants, alors que 15 n'en prévoient pas (Tableau 9).

Tableau 9 : Existe-t-il des dispositions permettant une retraite anticipée des enseignants?

Réponses	Oui, de manière équivalente pour hommes et femmes	Oui, mais pas de manière équivalente	non
Pays	Italie, Royaume Uni (Ecosse), Royaume Uni (Irlande du Nord), Suisse, France, Irlande, Danemark, Belgique, Estonie, Islande, Israël, Chypre (Chypre du Nord), Norvège, Finlande, Ukraine, Grèce, Espagne, Portugal, Russie, Albanie	Bulgarie, Slovaquie	Géorgie, Danemark, Tchéquie, Autriche, Pays Bas, Pologne, Tadjikistan, Royaume Uni, Suède, Allemagne, Chypre (Chypre du Nord), Lettonie, Hongrie, Moldavie, Serbie
Nombre de pays	20	2	15

Outre les possibilités de retraite anticipée “régulière”, 4 pays prévoient des dispositions particulières dans ce domaine pour les enseignantes. Il s’agit de la Bulgarie, de la Grèce, de Chypre (Chypre Nord) et de la Suisse. De plus, l’Albanie offre des possibilités spécifiques de retraite anticipée aux femmes ayant plus de 8 enfants.

En résumé, l’accès à la pension est essentiellement déterminé par un âge minimum et des périodes minimales de cotisation. On assiste à une tendance claire mais controversée à l’harmonisation de l’âge de la retraite pour les hommes et pour les femmes. La plupart des pays se basent sur des critères de cotisation régulière qui, en soi, pénalisent les femmes pour les périodes de congé parental ou les tâches domestiques et familiales. Cependant, la plupart des pays permettent de tenir compte de ces interruptions dans le calcul des pensions et ont harmonisé les critères pour les deux sexes.

5. RÉSUMÉ ET CONCLUSIONS

Dans la majorité des pays, les enseignantes et enseignants cotisent aux régimes de pensions publiques. Toutefois, les conditions de travail et les statuts de pensions des fonctionnaires varient géographiquement. Quelques pays seulement ne prévoient pas de dispositions ou de statuts spéciaux pour leurs enseignants. D'autres ont des régimes de pensions différents pour les enseignants. Pourtant, en général, les enseignants sont tout aussi susceptibles que le reste de la population active, ou en tout cas des fonctionnaires, d'être touchés par des changements dans les réglementations des pensions. Les recherches portant sur les systèmes de pensions dans le secteur de l'enseignement sont utiles car elles donnent aux syndicats d'enseignants des informations pertinentes sur leurs activités et aux autres parties prenantes de précieuses données comparatives.

Aujourd'hui, pratiquement tous les pays européens ont introduit des réformes dans leurs systèmes des pensions. Sur les 35 pays et autorités législatives étudiés, 20 ont été soumis à une réforme partielle ou complète du système des pensions, trois d'entre eux ayant annoncé que de nouvelles réformes seraient bientôt appliquées. 15 autres en débattent actuellement. À part le Danemark, tous les pays ayant un régime de pensions propres aux enseignants ont changé en tout ou en partie ce régime (Royaume-Uni, Irlande du Nord et Ecosse, Chypre du Nord, Israël, Irlande et Bulgarie). Tous les syndicats d'enseignants dans les pays où des réformes ont eu lieu ont été activement impliqués dans le débat public et les négociations et ont entamé toute une série d'actions publiques sur ce thème. La nature de ces actions indique que les réformes proposées visaient à rejeter la responsabilité en matière de pension sur chaque employé individuellement.

La tendance générale de ce système de pensions semble suggérer que les retraites sont plus étroitement liées aux cotisations et donc aux revenus au cours de la carrière professionnelle

Les réformes des régimes en matière de sécurité de la vieillesse sont conformes à la tendance générale de retrait de l'Etat-Providence. Dans les réformes des pensions, cette tendance est le plus souvent associée à une privatisation partielle des régimes de pensions⁴, un système public réduit de cotisation échelonnée complété par un régime d'épargne et un lien plus étroit entre les retraites et les niveaux de cotisation. La tendance générale de ce système de pensions semble suggérer que les retraites sont plus étroitement liées aux cotisations et donc aux revenus au cours de la carrière professionnelle. Au fur et à mesure que l'on retire ces éléments de pension redistributive (publique), on estompe également les inégalités que ceux-ci engendraient. Cela signifie qu'on retrouve d'autant plus les inégalités du marché du travail dans les revenus perçus à la retraite.

Bien que l'enseignement soit considéré le plus souvent comme une profession très féminisée, l'expérience des enseignantes sur le marché du travail est géné-

⁴ Une privatisation partielle impliquait généralement la création d'un régime de pensions à trois piliers: un premier pilier public de cotisations échelonnées, un deuxième pilier obligatoire, géré par le privé basé sur des comptes épargne individuels et un troisième pilier, sur base volontaire et le plus souvent subventionné par l'Etat et géré par le privé, également basé sur des comptes épargne individuels (Steinheilber: 8).

ralement différente de celle de leurs homologues masculins. Malgré des engagements formels en faveur de l'égalité des genres, des inégalités liées au genre persistent. Sur le marché du travail dans sa globalité, l'écart de rémunération entre les genres est resté à 15% depuis 2003 et ne s'est réduite que d'un petit point depuis 2000 (Commission européenne 2008: 8). Dans l'UE, l'écart de rémunération entre genres auprès des professionnels de l'éducation est de 14% alors qu'il est de 19% chez les professionnels associés à l'éducation (Commission européenne 2006b: 75). Si l'écart de rémunération entre les genres se reflète exactement dans les pensions perçues, une femme gagnera entre 38% et 55% du salaire de fin de carrière d'un homme. En outre, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'avoir des emplois à temps partiel; 44% seulement des femmes travaillant dans l'enseignement ont des emplois à temps plein, contre 68% pour les hommes. Dans le même temps, les hommes, bien qu'ils ne représentent qu'un tiers des enseignants, sont davantage susceptibles d'avoir des postes à responsabilités (directeur d'écoles ou membres de conseils d'administration). Dans l'enseignement supérieur, moins de 10% des Universités européennes sont dirigées par des femmes. En outre, les femmes continuent à assurer un rôle traditionnel de mères et de femmes au foyer et interrompent par conséquent plus régulièrement leur carrière. Les différences liées au genre dans les carrières de l'enseignement créent des inégalités sur le marché du travail qui se transforment ensuite en inégalités en matière de retraite. Les systèmes de pensions actuels vont soit veiller à réduire ces inégalités, soit les amplifier. A une époque où la plupart des régimes de pensions sont soumis à de constantes réformes, les effets du changement doivent soigneusement prendre en compte l'égalité des genres.

A une époque où la plupart des régimes de pensions sont soumis à de constantes réformes, les effets du changement doivent soigneusement prendre en compte l'égalité des genres

Dans la moitié des pays analysés, les systèmes de pension se basent sur un système obligatoire public à un pilier. Ces régimes sont moins privatisés que dans d'autres pays mais restent néanmoins très étroitement liés aux cotisations, ce qui signifie que l'écart de rémunération entre les genres devient, à l'âge de la pension, un écart de retraites entre les genres. Si, en plus, la part du système public est réduite et complétée par un système d'épargne privé, les écarts en matière de pension n'en sont qu'augmentés. Dans la moitié des pays étudiés, les régimes d'épargne liés aux cotisations ne comprennent aucun élément de redistribution ou d'harmonisation. Le montant de l'épargne est déterminé individuellement par les cotisations des travailleurs (perpétuant ainsi la différence entre les genres) et, dans la plupart des cas, distribué en fonction d'estimations d'espérance de vie, ce qui augmente d'autant la différence entre les genres. De plus, étant donné qu'elles interrompent plus souvent leur carrière, travaillent à temps partiel et restent plus longtemps sans travail rémunéré, les enseignantes épargnent en général moins que les hommes. Aucune de ces tendances ni de ces régimes décrits ne peut être clairement associé à une région spécifique d'Europe, exception faite de la tendance à la privatisation, plus courante dans les « nouveaux » membres de l'Union européenne.

Les différences de retraites liées au genre peuvent être réduites grâce à des éléments de redistribution au sein du système. Les éléments les plus courants sont les critères d'âge légalement garanti pour l'accès à la pension et une garantie de revenu minimum

Les différences de retraites liées au genre peuvent être réduites grâce à des éléments de redistribution au sein du système. Les éléments les plus courants sont les

critères d'âge légalement garanti pour l'accès à la pension et une garantie de revenu minimum. Quelques pays seulement plafonnent les revenus et se basent sur des retraites fixes dans leur calcul des pensions. Les enseignantes sont beaucoup plus susceptibles que leurs homologues masculins de ne pas atteindre les critères de droit à la pension ou de recevoir une faible pension. Les femmes sont plus exposées que les hommes au risque du seuil de pauvreté à l'âge de la retraite. Il apparaît donc qu'une réduction des éléments de redistribution, et plus particulièrement un revenu minimum garanti à l'âge de la retraite est important pour lutter contre les préjugés liés au genre.

Du point de vue du genre, deux des aspects qui influencent les formules de calcul des pensions sont l'intervalle du revenu de base et le rôle des tableaux d'espérance de vie par genre. Dans la majorité des pays étudiés, l'intervalle du revenu de base est soit le revenu des années à plus haut salaire ("meilleures années") soit les revenus pris en compte sur les quelques dernières années avant la retraite ("dernières années"). Si d'une part, ces deux méthodes risqueraient de prolonger l'écart de rémunération entre les genres et d'en faire un écart de pension entre genres, d'autre part, elles n'amplifieraient pas la différence de genres de la même façon qu'une moyenne des revenus sur toute une carrière ("moyenne de la carrière"). Toutefois, plus l'intervalle choisi pour les meilleures années ou les dernières années est long, plus le résultat ressemble à une moyenne sur toute la carrière, à l'instar de ce qui se passe en Europe centrale et orientale. Généralement, le choix des dernières années ou des meilleures années a moins d'impact sur les genres que la moyenne calculée sur toute une carrière.

Une deuxième source d'inégalités entre genres apparaît lorsque la formule de calcul des pensions se base sur des tableaux d'espérance de vie par sexe, afin de déterminer les niveaux de retraite en partie sur l'espérance de vie jusqu'à l'extinction de la retraite à la mort du bénéficiaire. Lorsque l'on se réfère à des tableaux sur l'espérance de vie par sexe, comme les femmes vivent plus longtemps que les hommes, le total des prestations est divisé par un plus grand nombre d'années pour les femmes que pour les hommes. Cela signifie que si un homme et une femme bénéficient du même total, la retraite annuelle de la femme sera plus faible que celle de l'homme. Cette tendance a débuté lors du mouvement de réformes des pensions, mais elle semble avoir reculé dans une certaine mesure. Bien qu'une poignée de pays se réfèrent toujours à ces tableaux sur l'espérance de vie par sexe, particulièrement dans des régimes privés, la plupart des pays interdisent cette pratique.

En revanche, l'inégalité liée au genre peut apparaître non seulement par le biais des formules de calcul, mais également via les critères d'admission. L'admission aux régimes de pensions est un des principales inquiétudes des travailleurs à temps partiel, où les femmes sont surreprésentées. En Union européenne, les travailleurs à temps partiel sont admis dans les régimes de pensions; conformément à la réglementation européenne, le refus de l'accès à la pension constituant une discrimination sexiste indirecte. Les travailleurs à temps partiel peuvent envisager

de racheter des droits complémentaires à la pension, ce qui se fait dans la plupart des pays analysés. D'autre part, un grand nombre de pays appliquent des règles qui pénalisent les travailleurs prestant moins d'heures de travail. Même les travailleurs à temps plein sont exposés à une limitation de l'accès aux pensions à cause de critères du type âge minimum de la retraite et exigence de cotisation régulière ; et ce dans tous les pays étudiés. Dans une moindre mesure, on exige aussi des périodes minimales de cotisation. La seule autre forme de réduction de l'accès est le seuil minimum de revenus, que l'on trouve dans les pays d'Europe centrale et orientale.

Une des principales tendances des réformes est de jouer sur l'âge minimum pour l'accès à une retraite complète. D'une part, cet âge minimum est en constante augmentation en Europe, et d'autre part, la plupart des pays ont harmonisé l'âge minimum de la retraite pour les hommes et les femmes alors que traditionnellement, les femmes pouvaient prétendre à la retraite plus tôt que les hommes. Bien qu'une certaine harmonisation des droits entre les hommes et les femmes soit appliquée dans des domaines comme les soins parentaux, les périodes de garde, les avantages aux survivants, etc., on ne peut en dire autant de l'égalité de l'âge minimum de la retraite. Ce qui plaide en faveur de l'augmentation de l'âge de la retraite pour les femmes ramené à celui des hommes, mis à part la notion d'égalité entre les genres, c'est le fait que le recul des éléments de redistribution dans les systèmes de pension risque d'exposer bien plus les femmes à la pauvreté et en raison de régimes de cotisation plus individualisés. Une augmentation de l'âge de la retraite est censée protéger les femmes en prolongeant ainsi leur période de cotisation. On soutient également que l'égalsation de l'âge minimum de la retraite, à l'instar d'autres problématiques des "droits des femmes", confirme l'égalité des hommes et des femmes et renforcent la position des femmes sur le marché du travail.

Néanmoins, certaines craintes ont été soulevées quant aux conséquences de ce changement particulier. L'égalsation signifie un rehaussement de l'âge de la retraite pour les femmes plutôt qu'un abaissement de l'âge de la retraite pour les hommes. Si les femmes prennent leur retraite plus tard, cela risque de créer des tensions dans les modèles établis quant à la gestion des tâches parentales et familiales. Il faut reconnaître que les femmes qui ont intégré le marché du travail il y a quelques décennies font toujours partie intégrante d'un système familial traditionnel suivant lequel elles effectuent la majeure partie des tâches familiales et sans en être rémunérées. On peut aussi se demander si les rôles traditionnels ont vraiment évolué dans la société actuelle. Par exemple, la garde des enfants est traditionnellement confiée aux grands-mères. De nombreuses femmes sont donc obligées de prendre une retraite anticipée, malgré un risque réel de paupérisation. Les rôles traditionnels des deux sexes changent lentement et ne reflètent pas nécessairement les nouvelles politiques gouvernementales.

Une des principales tendances des réformes est de jouer sur l'âge minimum pour l'accès à une retraite complète. D'une part, cet âge minimum est en constante augmentation en Europe, et d'autre part, la plupart des pays ont harmonisé l'âge minimum de la retraite pour les hommes et les femmes alors que traditionnellement, les femmes pouvaient prétendre à la retraite plus tôt que les hommes.

Conclusions

Les réformes des pensions sont une priorité en Europe depuis une dizaine d'années. Bien que les tendances, les politiques et les mesures générales aient été documentées, il existe très peu d'informations sur les réformes des pensions touchant les enseignants en particulier.

Cette étude s'est concentrée sur l'impact entre les genres de ces réformes des pensions et plus particulièrement sur les enseignantes en Europe.

Bien qu'ils ne combleront pas entièrement le manque de données en la matière, les résultats de la présente étude mettent en exergue des parties pertinentes des régimes complexes de pensions ayant un impact sur les enseignantes. Ils montrent de quelle manière certains éléments et certaines structures des régimes de pensions peuvent réduire ou amplifier les inégalités entre hommes et femmes à l'âge de la retraite. Ils soulignent également certaines tendances générales touchant les hommes et les femmes dans la profession enseignante.

Avec le recul de l'Etat-Providence, les gouvernements cherchent à réduire la pression sur les budgets publics, y compris dans les régimes de pensions. Ceci a entraîné une réduction des éléments de redistribution au sein des systèmes de pensions et l'introduction de liens plus étroits entre les cotisations et les retraites elles-mêmes. Etant donné les engagements pris à Hampton Court par les gouvernements de l'UE et la crise économique actuelle, il est probable que les réformes des systèmes de pension continuent à suivre la même tendance.

Les deux tendances évoquées ci-dessus ont débouché sur un transfert des inégalités présentes sur le marché du travail plus directement dans le régime de pensions. La position peu avantageuse des enseignantes sur le marché du travail se reflètera de plus en plus sur le niveau des retraites. C'est vrai non seulement pour les enseignantes, mais également pour tous les groupes moins avantagés sur le marché du travail. Il est donc extrêmement important d'évaluer l'impact des réformes des pensions sur les femmes, tant pour les employées elles-mêmes que pour son intérêt comme indicateur d'équité.

L'étude démontre clairement que les réformes des pensions en Europe ont un impact lié au genre sur les enseignants. Les raisons qui sous-tendent l'impact des régimes des pensions sur le genre sont doubles: tout d'abord, les inégalités dues au genre au sein des enseignants en activité se transmettent par le biais de la pension dans les années de retraite, et ensuite, certains éléments au sein des systèmes de pensions amplifient en fait les inégalités liées au genre à l'âge de la retraite.

Les aspects suivants, entre autres, doivent être pris en compte lors de l'évaluation des répercussions sur le genre des régimes de pensions:

- Les effets des systèmes multi- piliers et plus particulièrement des systèmes d'épargne.
- Dans quelle mesure le système se base principalement sur les cotisations.
- Dans quelle mesure les éléments de redistribution font partie du régime de pensions.
- La mesure de l'individualisation des pensions, qui déplace les droits dérivés des liens familiaux.
- Dans quelle mesure les réalités familiales sont intégrées aux régimes de pensions.
- L'harmonisation des droits à la pension entre les hommes et les femmes, particulièrement ceux qui sont traditionnellement réservés aux femmes.
- Les critères d'accès, et plus particulièrement l'égalisation controversée de l'âge minimum et des critères de minimalité et de régularité des cotisations.
- L'accès à une retraite anticipée sans perte de droits.
- Les formules de calcul: revenus minimum, taux fixe et plafonnement des revenus, les tableaux d'espérance de vie et les bases générales de calcul des droits à la pension.
- Les prestations pour la garde des enfants et les congés parentaux à prendre en compte lors du calcul de la retraite.
- La position des travailleurs à temps partiel par rapport aux droits à la retraite, et plus particulièrement l'accès à la pension et les dispositions de rachat des droits liés à la pension.

Les syndicats d'enseignants sont des acteurs-clés dans les prochaines réformes des régimes de pensions. La collecte d'informations, la création de bases de données et la diffusion de données liées aux tendances des réformes des pensions ainsi que leur impact sur l'égalité entre les genres sont importants aussi bien pour les bénéficiaires que pour le public en général. Les syndicats d'enseignants doivent participer activement aux débats politiques et à l'élaboration des politiques.

RÉFÉRENCES

Commission européenne (2006a): *Adequate and sustainable pensions. Synthesis report 2006.*

Commission européenne (2006b): *She Figures 2006*
http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf

Commission européenne (2008): *Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes* http://ec.europa.eu/employment_social/publications/booklets/equality/pdf/keaj08001_fr.pdf

Organisation internationale du Travail (2001): *Sécurité sociale: Questions, défis et perspectives.*

Nelissend, Jan (2001): The gender neutrality of the Dutch occupational pension system. *OSA Working paper WP 2001-1.* http://www.uvt.nl/osa/producten/wop/oswp01_8.pdf

Steinhilber, Silke: *The gender implications of pension reforms. General Remarks and Evidence from selected pays.* Prepared for the UNRISD report Gender Equality: *Striving for Justice in Unequal World.* UNRISD (no date) from <http://www.unrisd.org>

À PROPOS DE L'AUTEURE

Vanja Ivošević est étudiante à la Faculté de Science politique de l'Université de Zagreb. Elle est active au sein du syndicat croate des étudiants en qualité de responsable des relations internationales et vice-présidente. En 2003, elle a été élue au Comité exécutif du Syndicat européen des étudiants (anciennement ESIB) et en 2005, elle en est devenue la présidente. A la fin de son mandat en 2006, elle a participé à plusieurs évaluations d'Agences d'Assurance de la Qualité et d'Universités en tant qu'étudiante-experte dans les équipes d'évaluation internationale. Plus récemment, elle a entamé des recherches dans le domaine de l'enseignement supérieur. Parmi les thèmes traités, citons: Academic Malpractice avec le Magna Charta Observatory et l'ESU, "Gender Perspective of Working and Employment Conditions of Academic Staff" pour l'Internationale de l'Education, ainsi qu'une analyse comparative du financement de l'enseignement supérieur en Europe du Sud-Est avec le « Centre for Education Policy » de Belgrade.

ANNEXES

Annexe 1: Organisations ayant répondu au questionnaire

Pays:	Membre de l'IE:
Albanie	FSASH
Albanie	SPASH
Autriche	GOED-Lehrer
Belgique	COV
Belgique	COC
Bulgarie	SEB
Chypre (Chypre du Nord)	KTOS
Chypre (Chypre du Nord)	KTOEOS
Tchéquie	CMKOS
Danemark	GL
Danemark	DLF
Estonie	EEPU
Finlande	OAJ
France	SNES/FSU
France	UNSA Education
Géorgie	ERTOBA
Allemagne	VBE
Allemagne	GEW
Grèce	OLME
Hongrie	TDDSZ
Islande	KI
Irlande	ASTI
Irlande	TUI
Israël	ITU
Italie	FLC CGIL
Lettonie	LIZDA
Moldavie	ESTU
Pays Bas	AOB
Norvège	NAR
Norvège	UEN
Pologne	SKOIW NSZZ Solidarnosc
Pologne	ZNP
Portugal	FNE
Portugal	FENPROF
Russie	ESEUR
Serbie	TUS
Slovaquie	ZPŠaV NKOS
Espagne	STES
Espagne	FETE UGT
Suède	Lararforbundet
Suisse	SER
Tadjikistan	RC-STES
Royaume Uni	NASUWT
Royaume Uni	UCU
Royaume Uni	ATL
Royaume Uni (Irlande du Nord) [juris]	UTU
Royaume Uni (Ecosse) [juris]	SSTA
Royaume Uni (Ecosse) [juris]	EIS
Ukraine	VPONU

33 pays + 2 juridictions

48 organisations

Annexe 2: Panorama de l'âge minimum de la pension (Source: réponses au questionnaire de l'IE)

Pays :	Femmes	Hommes	Différence dans l'âge de la retraite
Albanie	60	65	5 années
Autriche	65	65	/
Belgique	65	65	/
Bulgarie	59.5	62.5	3 années
Chypre (Chypre du Nord)	60	60	/
Tchéquie	60 (pour les femmes ayant O ou 1 enfant)	62	2 années
Danemark	62	62	/
Estonie	63	63	/
Finlande	63 – 68	63 – 68	/
France	60	60	/
Géorgie	60	65	5 années
Allemagne	65 (67 jusqu'en 2009)	65 (67 jusqu'en 2009)	/
Grèce	55	60	5 années
Hongrie	62	62	/
Islande	65	65	/
Irlande	65 (obligatoire) 60 (optionnel) Possible dès 55 après 35 années de service	65 (obligatoire) 60 (optionnel) Possible dès 55 après 35 années de service	/
Israël	64	67	3 années
Italie	60	65	5 années
Lettonie	62	62	/
Moldavie	57	62	5 années
Pays Bas	60-70 Commentaire: la retraite est possible dès 60 ans mais le calcul de base se fait sur la retraite à 65 ans, en travaillant jusqu' 70 ans, le salarié augmente ses cotisations	60-70	None
Norvège	70	70	/
Pologne	60	65	5 années
Portugal	65	65	/
Russie	55	60	5 années
Serbie	58.5	63.5	5 années
Slovaquie	62	62	/
Espagne	65	65	/
Suède	67	67	/
Suisse	63	65	2 années
Tadjikistan	58	63	5 années
Royaume Uni	60	65	5 années
Royaume Uni (Irlande du Nord)	60 65 – engagés récents	60 65 – engagés récents	/
Royaume Uni (Ecosse)	65	65	/
Ukraine	55	60	5 années

Annexe 3: Pourcentage d'enseignantes dans l'éducation primaire et secondaire en 2006 (Source: UNESCO Institute for Statistics)

Pays:	Personnel dans l'enseignement primaire - total	% de femmes dans l'enseignement primaire	Personnel dans l'enseignement secondaire - total	% de femmes dans l'enseignement secondaire
Europe centrale et de l'Est	1.226.312	81	2.970.876	•
Albanie	•	•	•	•
Belarus	22949	99	103085	80
Bosnie Herzégovine	•	•	•	•
Bulgarie	17378	93	56409	77
Croatie	11415	90	41491	67
Tchéquie	30226	94	91622	65
Estonie	7516	89	8311	82
Hongrie	40580	96	90117	72
Lettonie	6699	97	25202	85
Lituanie	11024	98	42303	81
Monténégro	•	•	•	•
Pologne	231609	84	261050	69
Moldavie	10033	97	30771	76
Romanie	55821	87	156816	67
Russie	301204	98	1284226	80
Serbie	22548	•	50756	•
Slovaquie	13684	89	49896	73
Slovénie	6141	97	16405	71
Ancienne république yougoslave de Macédoine	•	•	•	•
Turquie	•	•	•	•
Ukraine	102408	98	348550	79
Géorgie	•	•	•	•
Tadjikistan	31017	65	60692	47

Pays:	Personnel dans l'enseignement primaire - total	% de femmes dans l'enseignement primaire	Personnel dans l'enseignement secondaire - total	% de femmes dans l'enseignement secondaire
Europe occidentale	3.687.370	85	4.851.557	•
Andorre	413	76	•	•
Autriche	29044	89	71548	62
Belgique	64947	79	81873	57
Chypre	3627	82	5862	61
Danemark	•	•	•	•
Finlande	23955	76	•	•
France	217017	82	495424	59
Allemagne	238428	84	593896	57
Grèce	61251	64	86024	57
Islande	2903	80	3144	65
Irlande	26833,4	85	29729	62
Israël	59644	86	51449	71
Italie	264378	96	426822	67
Liechtenstein	268	75	352	47
Luxembourg	3191	72	3667	47
Malte	•	•	•	•
Monaco	•	•	•	•
Pays Bas	•	•	106952	46
Norvège	•	•	•	•
Portugal	70795	81	93727	66
Espagne	184147	71	282222	57
Suède	62897	81	79085	59
Suisse	•	•	•	•
Royaume Uni	249862	81	368475	61

NOTE: les totaux comprennent l'ensemble du personnel éducatif (temps plein et temps partiel) et pour tous les secteurs d'éducation, privés et publiques.

Annexe 4: Pourcentage d'enseignantes dans l'enseignement post-secondaire et universitaire en 2006 (Source: UNESCO Institute for Statistics)

Pays:	Personnel dans l'enseignement post-secondaire - Total	% de femmes	Personnel dans l'enseignement supérieur	% de femmes
<i>Europe centrale et de l'Est</i>	•	•	1.254.851	52%
Albanie	•	•	•	•
Belarus	13181	61	42157	56
Bosnie Herzégovine	.	•	•	•
Bulgarie	245	65	22306	46
Croatie	.	•	9486	41
Tchéquie	3330	53	22549	38
Estonie	•	•	6358	48
Hongrie	5418	53	24712	39
Lettonie	354	70	6188	57
Lithuanie	827	73	13382	53
Montenegro	•	•	•	•
Pologne	6664	60	98223	42
Moldavie	.	•	8193	55
Romanie	1099	72	31543	43
Russie	•	•	655678	57
Serbie	•	•	•	•
Slovaquie	359	55	13101	42
Slovénie	•	•	5246	34
Ancienne république yougoslave de Macédoine	•	•	•	•
Turquie	.	•	84785	39
Ukraine	•	•	192157	•
Géorgie	2838	71	12338	39
Tadjikistan	2480	42	7623	32

Pays:	Personnel dans l'enseignement post-secondaire - Total	% de femmes	Personnel dans l'enseignement supérieur	% de femmes
<i>Europe occidentale</i>	•	•	2.599.671	41 %
Andorre	21	67	81	40
Autriche	6678	52	40186	35
Belgique	•	•	26067	41
Chypre	.	•	1723	40
Danemark	•	•	•	•
Finlande	-	•	18786	46
France	•	•	•	•
Allemagne	22774	44	287744	35
Grèce	13464	45	28863	35
Islande	•	•	1865	44
Irlande	•	•	12095	38
Israël	•	•	•	•
Italie	•	•	99595	34
Liechtenstein	16	44	•	•
Luxembourg	•	•	•	•
Malte	•	•	•	•
Monaco	•	•	.	•
Pays Bas	•	•	44414	36
Norvège	•	•	18169	40
Portugal	•	•	37434	43
Espagne	.	•	146229	39
Suède	787	42	36386	43
Suisse	•	•	32545	31
Royaume Uni	•	•	125585	41

NOTE: les totaux comprennent l'ensemble du personnel éducatif (temps plein et temps partiel) et pour tous les secteurs d'éducation, privés et publiques.

Annexe 5: Réglementation internationale

Les réglementations internationales sont un instrument permettant d'aborder l'égalité entre les genres au cours de la vieillesse. La Réglementation de l'UE et les Recommandations de l'OIT sont particulièrement intéressantes. L'évaluation des répercussions sur le genre a été introduite dans plusieurs pays et sert à traiter des problèmes liés au genre.

La Réglementation de l'UE stipule que:

Les pensions payées dans le cadre d'une sécurité sociale professionnelle sont considérées comme un salaire et doivent respecter le principe d'égalité des salaires pour les hommes et les femmes garanti par l'article 141 du Traité Ce. Le principe de salaire égal dans la sécurité sociale professionnelle a été détaillé dans les directives 86/378 et 96/97. La législation communautaire sur le traitement équitable des femmes et des hommes a été étendue par la Directive 2004/113 aux services financiers tels que les annuités et les pensions privées. Dans cette directive, le recours à des facteurs actuariels basés sur le genre dans les assurances et les services financiers connexes est interdit, mais des Etats membres peuvent décider de ne pas appliquer cette interdiction lorsque le genre est un facteur déterminant de l'évaluation du risque, basé sur des facteurs actuariels pertinents et précis et sur des données statistiques."

Les recommandations de l'OIT visant à améliorer l'égalité entre les genres dans la sécurité sociale (OIT 2001:46) stipulent ceci:

- Etendre la couverture à tous les travailleurs ou en tout cas à tous les employés, y compris les catégories particulières où les femmes sont fortement représentées.
- Aider les hommes et les femmes à combiner un emploi rémunéré et des responsabilités familiales, par exemple grâce au congé parental et à des prestations pour la garde des enfants.
- Reconnaître le travail non-rémunéré soit par l'octroi de crédits dans le cadre de systèmes de cotisations, soit grâce à des prestations universelles.
- Octroyer aux épouses dépendantes des droits qui leur sont propres, garantissant ainsi leur position en cas de séparation ou de divorce.

L'évaluation des répercussions sur le genre :

Des décisions politiques apparaissant comme non-discriminatoires peuvent avoir un impact différent sur les femmes et les hommes, même lorsqu'un effet n'était ni voulu ni prévu. Une évaluation des répercussions sur le genre est effectuée dans le but d'éviter des conséquences négatives non voulues et d'améliorer la qualité et l'efficacité des politiques. La Plate-forme globale d'Action, adoptée lors de la 4ème Conférence mondiale des Femmes, en 1995 à Beijing, demande aux gouvernements et aux autres acteurs de prévoir une évaluation liée au genre dans tous les programmes et les politiques afin qu'avant de prendre des décisions, une analyse des effets sur les femmes et les hommes soit faite. L'évaluation des répercussions sur le genre est un outil visant à réaliser cette analyse. Elle consiste en une comparaison, en fonction de critères liés au genre, de la situation et des tendances actuelles aux résultats escomptés de l'introduction de la politique proposée.



Les réformes des pensions en Europe et leur impact sur les femmes

Votre allocation de pension sera-t-elle suffisante? Alors que la longévité des retraités augmente, que les gouvernements réduisent leurs dépenses et renoncent à leurs engagements en matière de protection sociale, que la récession économique fait exploser le chômage et chuter les investissements, et que la viabilité des plans de pension est remise en question, les organisations syndicales européennes scrutent la manière dont les gouvernements et les sociétés modifient les réglementations en matière de pensions. Les réformes en cours pourraient non seulement précariser tous les enseignants, mais également aggraver les inégalités qui frappent les femmes.

Cette étude de l'IE, basée sur une enquête sur les modèles de pension des enseignants dans 33 pays européens, est un outil indispensable explicitant les travers liés au genre en matière de pension et présentant les socles de revendications pour assurer le bien-être des retraitées. La tendance visant à lier les revenus de la retraite aux cotisations perpétuant l'inégalité salariale qui frappe les femmes, il est indispensable d'appliquer une analyse de genre aux formules de calcul et critères d'accès à la retraite. Enfin, cette étude explique pourquoi il est vital de garantir des pensions décentes et équitables pour tous.



Internationale de l'Éducation

5, boulevard du Roi Albert II
B-1210 Bruxelles, Belgique
www.ei-ie.org
headoffice@ei-ie.org