



**EXIGEONS LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE
DE L'ÉGALITÉ COHÉRENTE ET GLOBALE AVANT
TOUTE HAUSSE DE L'ÂGE DE LA RETRAITE DES
FEMMES**

Collectif « #65NoPeanuts ! »

9, rue du Vieux-Marché
1260 Nyon
www.65nopeanuts.ch
info@65nopeanuts.ch

Office fédéral des assurances sociales
Domaine AVS, PP et PC
Secrétariat ABEL
Effingerstrasse 20
CH-3003 Berne

Nyon, le 29 mai 2020

Réponse à la consultation du Conseil fédéral sur le projet « Réforme LPP »

Monsieur le Conseiller fédéral,
Mesdames, Messieurs,

Notre collectif n'a pas été invité à prendre position sur ce projet. Pourtant, nous avons participé à la consultation AVS21. Pourriez-vous s'il vous plaît inclure notre association dans la liste des institutions appelées à donner leur avis en matière d'assurances sociales, et également lorsqu'il est question d'égalité entre les femmes et les hommes ? Il nous paraît essentiel de participer à ces processus, afin de vous faire part des préoccupations féministes sur la question des retraites et des réformes en cours, en l'occurrence la Réforme de la prévoyance professionnelle (PP).

Vous aurez sans doute reçu la réponse à la consultation du Groupe de travail Retraites du collectif vaudois de la grève féministe et des femmes*. Nous adhérons tout à fait à cette analyse. Néanmoins, nous aimerions y ajouter quelques commentaires et un éclairage un peu différent, motivé par nos expériences en tant que femmes économistes actives professionnellement.

Nous vous remercions de l'attention que vous porterez à notre prise de position.

Pour le Collectif
« #65NoPeanuts ! »

Danielle Axelroud

Lynn Mackenzie

Sylviane Gosteli

Le collectif d'économistes #65NoPeanuts ! vise une Suisse contemporaine où chacune et chacun peut réaliser son potentiel propre sans les limites de genre gravées, notamment, dans les comportements, les lois, les assurances sociales, l'organisation sociale, la fiscalité, l'éducation ou encore la médecine.

Annexe : Réponse à la consultation sur le projet de révision « Réforme LPP »



1. Objectifs de la révision
2. Faire le bilan de 35 ans du système des trois piliers
3. 35 ans de la LPP : bilan
 - a. Le système de la prévoyance professionnelle et l'évolution sociétale
 - b. Un système hautement inégalitaire
 - c. Le 3e cotisant aux abonnés absents
 - d. Un système qui nuit de façon perverse aux personnes affiliées et à l'ensemble de la population
4. Aspects constitutionnels
 - a. Conformité avec les art. 111 et 113 al. 2 let. a Cst.
 - b. Conformité avec l'art. 8 al. 2 et 3 Cst. et les conventions de l'ONU
5. Les mesures proposées
6. Equanimité des sacrifices
7. La crise du COVID-19
8. Propositions
9. Conclusions

1. Objectifs de la révision

Les partenaires sociaux se sont unis pour élaborer le présent projet. Dans son rapport le Conseil fédéral annonce qu'il faut agir sur deux plans, soit l'allongement de l'espérance de vie et l'insuffisance du rendement des placements de la fortune LPP en regard du taux de conversion actuel de 6,8% dans la prévoyance obligatoire.

Malgré l'urgence, il nous semble important de questionner notre système de retraite des trois piliers, avant de donner une réponse technique à ces problèmes. En particulier, il nous semble essentiel d'analyser plus avant les failles de la prévoyance professionnelle fondée sur l'accumulation de capitaux. Par ailleurs, l'affaiblissement du 3^e cotisant se révèle clairement comme un phénomène structurel, plutôt que conjoncturel. Ce sont des éléments qu'on ne peut pas négliger et dont on doit tirer les conséquences qui s'imposent.

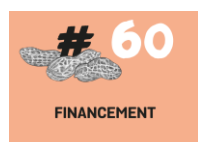
2. Faire le bilan de 35 ans du système des trois piliers

Le rapport dit que le système des trois piliers a fait ses preuves. Rien n'est moins sûr.

- L'AVS ne remplit toujours pas le mandat constitutionnel de l'art. 112 Cst. : elle ne couvre pas les besoins vitaux. Les prestations complémentaires, prestations sous condition de ressources, sont nécessaires pour s'approcher de cet objectif.
- La prévoyance professionnelle ne permet qu'à une minorité de maintenir le niveau de vie antérieur. Comme nous allons le voir, c'est une institution hautement inégalitaire, qui ne profite vraiment qu'aux salarié-e-s les mieux payé-e-s et qui reste inaccessible à une grande part d'actives et d'actifs, ainsi qu'aux chômeur-se-s en fin de parcours professionnel.
- L'épargne accumulée via le 3^e pilier reste anecdotique, et réservée aux personnes ayant suffisamment de moyens pour mettre de l'argent de côté.

L'idée d'une prévoyance vieillesse fondée sur trois piliers, lancée par le Conseil fédéral en 1964¹, ne tient clairement pas ses promesses. Par ailleurs, le monde dans lequel nous vivons n'a rien à voir avec le monde tel qu'il était lorsque cette idée a vu le jour. Il est grand temps de repenser fondamentalement notre système de retraite.

¹ https://fr.wikipedia.org/wiki/Syst%C3%A8me_des_trois_piliers#cite_note-dhs-3



3. 35 ans de LPP : bilan

a. Le système de la prévoyance professionnelle et l'évolution sociétale

La société a beaucoup évolué en 35 ans. La prévoyance professionnelle aussi, mais pas forcément de manière à répondre aux nouveaux défis.

- La prévoyance professionnelle est fondée sur un modèle en voie de disparition : dans les années 80, on pouvait encore imaginer (pour les hommes s'entend), une carrière de 40 ans, à temps plein, sans interruption, dans le même métier, et même au service du même employeur, marié une fois, et pour toujours. Ce n'est plus le monde dans lequel nous vivons.
- Ce système n'est pas adapté aux parcours professionnels féminins tels qu'ils existent encore actuellement, avec leurs interruptions, leurs reprises à temps partiel, pas forcément dans des postes correspondant à leurs qualifications (puisque à temps partiel) ; ni à la charge conséquente de travail non rémunéré portée essentiellement et toujours par les femmes, et en particulier par les mères, aujourd'hui.
- Il n'offre qu'une protection aléatoire à tous ceux et celles qui naviguent dans un monde du travail difficile, et dont les carrières, quelles que soit le niveau de formation, sont pour le moins chahutées.
- Il n'est pas adapté non plus à la situation des jeunes, qui peinent à trouver même un stage non rémunéré, et qui vont très certainement changer plusieurs fois de métier et de statut au cours de leur vie : salarié-e peut-être, puis indépendant-e, puis salarié-e encore, puis au chômage, sans activité....

Or, le rapport ne remet aucunement en question les fondements du système. Pire, alors qu'il prétend que la réforme sera favorable aux femmes, il ne présente que des simulations basées sur le modèle d'une carrière ininterrompue de 40 ans à temps plein, typiquement masculin, et dépassé – également pour les hommes.

b. Un système hautement inégalitaire

La prévoyance professionnelle n'est pas favorable aux femmes. Nombre d'entre elles, soit actuellement encore 30% d'entre elles environ, ne gagnent pas suffisamment pour pouvoir s'y affilier. Selon les chiffres publiés pour l'année 2018, leurs rentes, en moyenne, sont presque inférieures de moitié à celles versées aux hommes en moyenne (CHF 18'567 versus CHF 35'385 par an, CHF 1'547 versus CHF 2'949 par mois)². Ce rapport n'est pas prêt à se renverser, puisque l'épargne accumulée moyenne des assurées actives ne représente encore que 61% des capitaux accumulés par les hommes en moyenne.

Mais la prévoyance professionnelle n'est pas seulement inégalitaire pour les femmes. En profitent en premier lieu les salariés (hommes) les mieux payés : les rentes des assurés masculins ayant pris une préretraite (CHF 3'456 en moyenne) sont 1 fois et demie plus élevées que les rentes versées à l'âge légal de la retraite (CHF 2'268 en moyenne). Elles sont même plus élevées que les rentes perçues après l'âge de la retraite (CHF 3'031 en moyenne) !³ En outre, les salarié-e-s les mieux payé-e-s peuvent être assuré-e-s actuellement jusqu'à un salaire brut de CHF 853'200 : cela leur donne des possibilités importantes de rachat, et donc de réductions d'impôt conséquentes.

Le caractère inégalitaire de la prévoyance professionnelle se montre également dans l'évolution des principes qui étaient censés la gouverner, en particulier les principes de collectivité, d'égalité de traitement et de planification (art. 1 al. 3 LPP). Dès le départ, il a été admis que les cadres pouvaient être affiliés à une autre institution (bien nommée : bel étage) que les autres salarié-e-s. Pour une même entreprise, il peut y avoir même davantage de collectifs de salarié-e-s.

² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/securite-sociale.assetdetail.12527056.html> p. 32

³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.8206041.html>



En outre, désormais, une institution de prévoyance peut offrir trois plans de prévoyance pour une même catégorie d'employé-e-s, et jusqu'à dix stratégies de placement différentes pour une caisse de pension. Dès le départ et jusqu'à ce jour, on a vu les entreprises (et les consultant-e-s) développer des trésors d'ingéniosité pour favoriser certaines catégories d'employé-e-s, tout en respectant dans la forme les principes énoncés par la loi. On va vers une individualisation de la prévoyance professionnelle.

La gestion paritaire (employeur-se-s et employé-e-s) des institutions de prévoyance est certes prévue par la loi. Toutefois, la PP est une affaire si complexe qu'il faut être un-e expert-e pour en comprendre les finesses. Contrôler un décompte de la PP relève du parcours du ou de la combattant-e. De fait, il est rare qu'un-e représentant-e des employé-e-s soit en mesure d'exercer sérieusement son mandat. Même les employeur-se-s peuvent se trouver démuni-e-s face à cette complexité et cette opacité : obtenir les états financiers d'une institution de prévoyance gérée par une société d'assurance est presque chose impossible. Au final, la PP est l'affaire des experts financiers, et l'idée d'une gestion paritaire par les employeur-se-s et les employé-e-s est devenue une vision de l'esprit.

c. Le 3^e cotisant aux abonnés absents

Le rapport invoque la faiblesse des rendements des marchés financiers, justifiant ainsi une baisse importante du taux de conversion. Il est vrai que placer une telle masse d'argent devient une gageure.

- Dans les années 80, on prévoyait déjà le volume que le capital accumulé allait représenter, et on se posait déjà des questions sur la difficulté de placer tant d'argent.
- Certains analystes attribuent une partie de la responsabilité des taux négatifs à l'épargne massive des baby-boomers – les capitaux de la prévoyance professionnelle, épargne obligatoire, en font partie.
- Les frais de gestion et d'administration de la prévoyance professionnelle sont colossaux : plus de 5 milliards de francs en 2018, soient 6.4% des prestations versées⁴. Ces frais grèvent les rendements de manière excessive. Le rapport ne mentionne aucun chiffre à ce sujet. Il serait pourtant essentiel de s'interroger sur la rentabilité de la PP une fois les frais de gestion déduits sur 40 ans.

Alors que le 3^e cotisant était mis en avant lors de la mise en place de la LPP comme un avantage par rapport à l'AVS, basée sur la redistribution, il ne remplit plus sa fonction. Il faut se rendre à l'évidence : étant donné la financiarisation de nos économies, l'instabilité croissante des marchés financiers et les actions de moins en moins orthodoxes des banques centrales pour sauvegarder la situation, sans parler du volume toujours croissant des capitaux à placer, l'affaiblissement de ce « 3^e cotisant » n'est pas un problème conjoncturel qui pourrait se régler à la longue. Il relève bel et bien d'une faille structurelle qui oblige à entamer une réflexion de fond sur notre système de retraites.

d. Un système qui nuit de façon perverse aux personnes affiliées et à l'ensemble de la population

Le système de retraites par capitalisation a des effets pervers :

- La masse des fonds à placer au sein de la prévoyance professionnelle contribue à l'augmentation du prix de l'immobilier et des loyers en Suisse, augmentation qui grève directement le budget des gens – et celui de nombreuses personnes affiliées.
- Les institutions de prévoyance, en tant qu'actionnaires, participent au système qui veut que des mesures de licenciement font grimper le cours des actions. Au détriment des personnes licenciées – autant de personnes affiliées. C'est un mécanisme qui biaise tout le marché du travail.

⁴ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/securite-sociale.assetdetail.12527056.html> p. 29 et 30



- Quant aux employeur-se-s, seules les plus grandes entreprises peuvent mettre en place une institution de prévoyance autonome, à qui elles pourront au besoin demander des prêts pour financer leurs activités. La majorité des très petites et petites entreprises, affiliées à des institutions collectives gérées par les assurances, ne peuvent pas accéder à ces fonds.
- La thésaurisation de cette épargne, son utilisation pour des placements en bourse éloignés des besoins de l'économie réelle et dans des secteurs et des entreprises parfois néfastes à des degrés divers en termes sociaux et écologiques doit aussi être interrogée.
- La financiarisation croissante de nos économies, où les placements financiers s'auto-alimentent, sans lien avec les activités réelles des entreprises, pose un problème de fond pour l'investissement de l'épargne de la PP. Ces placements ne contribuent en grande partie pas au bien-être et aux solutions sociales et climatiques urgentes et ne sont de plus que peu soumis au contrôle et à la gouvernance des assuré-e-s.

4. Aspects constitutionnels

a. Conformité avec les art. 111 et 113 al. 2 let. a Cst.

La Confédération prend des mesures afin d'assurer une prévoyance vieillesse, survivants et invalidité suffisante (art. 111 al. 1 Cst.). La prévoyance professionnelle conjuguée avec l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité permet à l'assuré de maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur (art. 113 al. 2 let. a) Cst.).

Actuellement, ces buts ne sont pas atteints.

Une partie importante de la population n'est pas affiliée à la LPP, en particulier beaucoup de femmes puisque 30% d'entre elles (et 10% des hommes) ne cotisent actuellement qu'à l'AVS selon l'OFS. Le projet de réforme garde inchangé le seuil d'accès à la LPP, ce qui veut dire que les personnes qui n'y sont actuellement pas affiliées ne verront pas leur situation s'améliorer.

Pour les personnes assurées, comme le montre le rapport (p. 23), malgré les mesures proposées, les rentes diminueront. Les suppléments de rente ne viendront compenser la réduction que pour les générations les plus proches de la retraite – et encore, comme nous le verrons plus loin, les personnes les plus précaires n'en profiteront pas. Le mandat constitutionnel restera non atteint.

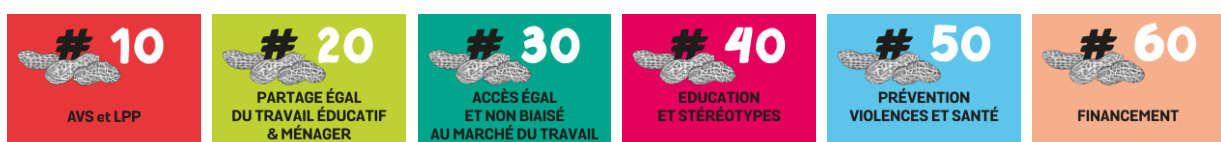
b. Conformité avec l'art. 8 al. 2 et 3 Cst. et les conventions de l'ONU

Lorsque les rentes des femmes de la PP, en moyenne, ne représentent que la moitié des rentes moyennes servies aux hommes, il y a là un problème structurel qui mérite attention. Or, le rapport soumis à consultation n'aborde aucunement ces thèmes.

De ce fait, les simulations proposées ignorent totalement les spécificités des parcours professionnels féminins tels qu'ils existent encore actuellement. Par conséquent, les conclusions tirées quant aux bénéfices de la réforme pour les femmes sont biaisées là aussi.

Prétendre alors que le projet de réforme est conforme à la Constitution (p. 47 du rapport) ou qu'il ne pose pas de problème au regard des conventions de l'Onu ratifiées par la Suisse (p. 49 du rapport) est à tout le moins une affirmation légère.

Il serait intéressant de savoir quelle proportion de femmes ont fait partie des partenaires sociaux qui ont concocté cette réforme ainsi qu'au sein de l'OFAS qui y a contribué.



5. Les mesures proposées

Pour ce qui est des mesures proposées, nous rejoignons largement les réflexions émises par le Groupe de travail Retraites du collectif vaudois de la grève féministe et des femmes* dans sa prise de position du 1^{er} avril 2020.

Comme mentionné plus haut, le seuil d'accès à la LPP reste inchangé, et donc, les 30% de femmes et les 10% d'hommes qui n'y sont pas affilié-e-s ne verront pas leur situation améliorée.

La réduction de la déduction de coordination aura aussi pour effet de réduire de manière la plus importante le salaire net des personnes les moins bien payées (tableau 5-2 p. 43 du rapport). Cet abaissement de la déduction de coordination renforce la PP sans qu'une réflexion et une comparaison sérieuse ne soit menée pour évaluer le rapport entre le surplus de cotisations versées et la rente espérée, notamment en comparaison avec une même hausse de cotisation dans l'AVS.

Pour ce qui est du lissage des taux de cotisations, il est à saluer, car il améliorera certainement l'accès au marché du travail des salarié-e-s les plus âgé-e-s.

Le supplément de rente est une bonne idée aussi, mais il ne profitera pas aux personnes qui en auront le plus besoin, à savoir les chômeur-se-s proches de la retraite, puisqu'ils ne pourront toucher leur prévoyance professionnelle que sous forme de capital. De nombreuses femmes n'en profiteront pas non plus, car leurs parcours professionnels non-linéaires ne leur permettront pas de remplir les conditions d'accès à ce supplément de rente, qui se révèlent trop restrictives. Quant au coût administratif de cette mesure, il n'a pas été quantifié. Gageons qu'il ne sera pas négligeable. Notons encore le caractère transitoire, plutôt que compensatoire, de cette mesure.

6. Equanimité des sacrifices

Le projet prévoit des coûts supplémentaires importants (plus de 3 milliards de francs par année), à la charge des assuré-e-s et des employeur-se-s.

Malgré cela, il ne permet pas de maintenir le niveau des retraites (tableau 3-2 p. 23). On payera plus pour recevoir légèrement moins.

En revanche, il ne propose aucune mesure d'économie à faire porter aux acteurs financiers. Pour ce qui est de la transparence en matière de gestion par l'industrie de la finance, de plus, une seule proposition est avancée, avec l'introduction d'une prime destinée à financer le maintien des prestations (p. 39 du rapport). C'est pourtant un domaine qui mériterait amélioration.

Il faut noter en outre que les grandes sociétés d'assurance qui gèrent nombre d'institutions de prévoyance subissent du fait de leur cotation en bourse une pression accrue pour que leurs commissions de gestion (les frais de gestion de ces institutions de prévoyance) soient les plus élevées possibles. Il faut se poser la question de savoir si cette situation est acceptable.

7. La crise du COVID-19

Nous sortons lentement d'une crise sanitaire qui a ébranlé – et qui continue à ébranler – toute notre économie. Les mesures qui ont été prises pour faire face aux difficultés financières n'ont pas été trouvées dans le domaine de la prévoyance professionnelle, mais bien dans les assurances sociales basées sur la redistribution : l'assurance-chômage et les allocations pour perte de gain. Quant aux cautionnements accordés par la Confédération, ils impacteront les finances publiques, alimentées par nos impôts.



Dans des temps si difficiles, augmenter l'épargne est contreproductif. Au contraire, il est essentiel que l'argent circule. L'incertitude à laquelle nous faisons face doit nous conduire à faire les choix qui permettent le plus de flexibilité. Cela fait longtemps que nous ne vivons plus dans un monde où rien ne change pendant des décennies. Le système de la prévoyance professionnelle est lourd, coûteux pour la collectivité, peu propice à des adaptations futures. C'est une institution du passé.

Cela dit, les experts de la prévoyance n'hésitent pas à utiliser la crise pour soutenir l'extrême urgence qu'il y a à faire baisser les taux de conversion. Mais peut-on attendre de leur part une réflexion un tant soit peu critique par rapport à un système qui les fait vivre ?

La crise que nous traversons a révélé les failles du système. En outre, elle met en évidence la nécessité de trouver les moyens de réduire les inégalités et de mettre en place davantage de redistribution. C'est ce qui fera le ciment sociétal indispensable pour les temps difficiles qui nous attendent.

8. Propositions

Comme nous l'avons montré, le système de la prévoyance professionnelle a clairement montré ses limites. Il s'agit d'une industrie financière en elle-même, qui profite largement du système et qui s'auto-alimente. Alors que nous aurions besoin d'une vraie assurance sociale, qui donne une meilleure sécurité pour tous, hommes et femmes, aussi bien pour les gens les plus démunis que pour les classes moyennes.

Nous pensons qu'il est grand temps de réfléchir à s'éloigner de ce modèle qui a fait son temps. Nous avons besoin d'un système de retraite construit pour l'essentiel sur l'AVS, basé sur un système de répartition. En effet, la présente crise a montré l'importance de faire circuler l'argent plutôt que de le thésauriser. Cette AVS améliorée, financée pour l'essentiel par les cotisations des assuré-e-s et des employeur-se-s, devrait être suffisamment élevée pour permettre à une large majorité de la population de vivre une retraite digne. Peut-être pourrait-on ainsi enfin supprimer les prestations complémentaires, ce système introduit en son temps de manière provisoire pour pallier à l'insuffisance de l'AVS, mais qui prend de plus en plus d'importance ?

Comme mentionné plus haut, les principes qui étaient censés gouverner la prévoyance professionnelle (en particulier les principes de collectivité, d'égalité de traitement et de planification) ont été mis à mal depuis l'introduction de la LPP. Depuis son introduction s'est mis en branle un processus d'individualisation de cette institution qui se voulait collective. Pourquoi ne pas en prendre acte et développer, par exemple, un 3^e pilier plus généreux, fiscalement intéressant ou non, et entièrement financé par les individus qui peuvent se le permettre, ce qui représenterait alors une sorte de « bonus » pour les plus favorisés ?

Il y a matière à créativité.

Une tout autre proposition concerne la représentation féminine dans les instances vouées au développement d'un nouveau système de retraite. Il est urgent de faire en sorte que la moitié des personnes dont c'est la tâche soient des femmes. Car même les hommes de bonne volonté ont de la peine à penser aux besoins des femmes. L'égalité entre les femmes et les hommes ne se réalisera pas d'elle-même, elle nécessite une forte volonté politique et une représentation équitable des genres dans toutes les instances.

Finalement, au cours de la rédaction du présent mémoire, nous avons dû constater la pauvreté des statistiques disponibles en matière de prévoyance vieillesse selon les sexes. La statistique des caisses de pension 2018 comprend nouvellement une section sur les différences entre les sexes, ce qui est à saluer. Mais les chiffres concernant les rentes moyennes, par exemple, sont biaisés : il s'agit de moyennes pour les personnes affiliées à la PP. Lorsqu'on inclut dans le calcul les personnes qui ne touchent rien de la prévoyance professionnelle, les écarts deviennent bien évidemment encore plus crasses. Il manque une statistique globale incluant les personnes qui ne sont pas affiliées à la PP.



9. Conclusions

Cette réforme, fondée sur l'urgence de répondre à l'allongement de l'espérance de vie et à l'insuffisance des rendements de la fortune, n'amène que peu d'avancées permettant une vraie conformité avec le principe d'égalité entre les femmes et les hommes (art. 8 al. 2 et 3 Cst.) ainsi qu'avec les conventions de l'ONU ratifiées par la Suisse.

De vrais progrès dans ce domaine ne pourront être réalisés sans une forte augmentation de la représentation féminine dans les instances vouées à la réforme de notre système de retraite. De fait, il s'agit de viser dans leur sein une vraie parité des genres. En outre, le matériel statistique selon les genres devrait être davantage développé, en particulier concernant la prévoyance vieillesse.

Par ailleurs, la question de savoir si le système des trois piliers que nous connaissons depuis une quarantaine d'années a fait ses preuves ou non mériterait mieux qu'une affirmation lapidaire. Ce système, dont l'idée a été développée au début des années 60, n'est manifestement plus adapté au monde actuel. En outre, il ne respecte pas le mandat constitutionnel des articles 111ss Cst. Il ne l'a jamais respecté et on voit mal comment il pourrait contribuer à le réaliser.

La faiblesse des rendements et le poids énorme des frais de gestion éliminent désormais clairement l'avantage que le système par capitalisation pouvait avoir sur un système par répartition. Malgré cela et malgré tous les défauts qui lui sont inhérents, le système de capitalisation n'est pas remis en cause. En outre, aucun effort n'est demandé aux grands gagnants du système, à savoir aux acteurs de l'industrie financière et de l'assurance. Il est grand temps de lancer une réflexion de fond et de voir s'il fait vraiment sens de pérenniser un système qui se révèle si peu satisfaisant au vu des évolutions sociétales et des marchés financiers.

Pour résumer, le collectif d'économistes #65NoPeanuts ! considère le projet de réforme LPP qui nous est soumis comme une réponse principalement technique très insatisfaisante qui doit être rejetée au bénéfice d'une réflexion de fond. Cette proposition n'améliore pas la situation des femmes contrairement à ce qui est affirmé, sans preuves de surcroît.

