

# ETAT DE LA QUESTION

## **LES INÉGALITÉS FEMMES - HOMMES EN MATIÈRE DE PENSIONS : CONSTATS ET PERSPECTIVES**

Cédric SCHMIDTKE



# SOMMAIRE

<b>1. INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>2. PRÉSENTATION DU SYSTÈME ACTUEL</b>	<b>3</b>
2.1. Le système des trois piliers	3
2.2. Calcul du montant et durée de carrière	4
<b>3. CONSTATS RELATIFS AUX INÉGALITÉS DE GENRE</b>	<b>4</b>
3.1. Des écarts salariaux importants	4
3.2. Une plus grande exposition aux périodes d'inactivité	5
3.3. Les femmes, principales bénéficiaires des pensions de survie	6
3.4. Les pensions complémentaires, une autre inégalité	7
<b>4. PERSPECTIVES POUR UN SYSTÈME DE PENSIONS PLUS JUSTE</b>	<b>8</b>
4.1. Une condition de carrière complète plus réaliste	8
4.2. Le principe du splitting : une réponse aux inégalités	8
4.3. Analyses genrées et par déciles des politiques futures	9
<b>5. CONCLUSION</b>	<b>9</b>

# 1. INTRODUCTION

On lit souvent dans la presse que les pensions sont le miroir de la société dans laquelle nous vivons. En effet, quel meilleur marqueur que celui de la solidarité mise en place dès lors qu'un individu quitte le monde professionnel ?

Notre Sécurité sociale, créée à l'issue de la Seconde Guerre mondiale, permet, entre autres, de garantir à tout citoyen un filet de protection contre la maladie, le chômage, l'invalidité et le vieillissement. Cela, afin de prévenir la grande détresse sociale à laquelle nous serions confrontés en cas d'inactivité, si la Sécurité sociale telle qu'elle est actuellement n'existait pas.

D'après l'enquête européenne sur les revenus et les conditions de vie (EU-SILC), sans le système belge de protection sociale, la pauvreté toucherait 42,2% de l'ensemble de la population. Elle monterait à 45% pour les femmes et à 92,3% pour les personnes âgées de 65 ans et plus<sup>1</sup>. Ces considérations confortent, si besoin en était, le rôle déterminant que joue la Sécurité sociale dans notre pays.

Notre modèle de pension, en perpétuelle évolution, vise à répondre à cette réalité. Il s'agit de mettre en place une répartition des richesses créées par le travail, afin de garantir la solidarité intra- et intergénérationnelle<sup>2</sup>. Cela avec l'objectif que chaque citoyen puisse bénéficier d'une pension décente après une vie de travail.

Or, au fil des réformes, certaines inégalités sont devenues visibles, et perdurent encore aujourd'hui. Il s'agit notamment de celles liées au sexe. En effet, les femmes sont confrontées à une plus grande dépendance (et précarité), lorsque vient le temps de la retraite.

Cette note vise à analyser notre modèle de pensions, ainsi que la ventilation des pensionnés belges au XXIème siècle, afin de dresser un constat objectif de la situation actuelle. Des perspectives seront ensuite proposées au lecteur, permettant de répondre aux enjeux thématiques.

## 2. PRÉSENTATION DU SYSTÈME ACTUEL

### 2.1. Le système des trois piliers

Notre système de pension fonctionne sur le principe de la répartition (premier pilier), auquel s'ajoutent, le cas échéant, des pensions complémentaires (deuxième pilier).

Ledit troisième pilier, auquel font référence de nombreux universitaires et personnalités politiques, est exclu de l'analyse, celui-ci s'apparentant plus à une épargne individuelle, sous forme de rente capitalisée (principe de l'épargne), qu'à un pilier de pension.

Le premier pilier de pension est organisé de manière collective. Chaque travailleur cotise dans un pot commun qui permet de payer les pensions des pensionnés actuels. Cela, afin de pouvoir bénéficier d'une pension légale solidaire qui dépend du montant global des cotisations effectuées et de la durée de carrière.

Le deuxième pilier de pension, lui, est organisé de manière individuelle et repose sur un principe de capitalisation. Le travailleur paie des primes pour améliorer sa propre pension. C'est l'entreprise qui décide du régime de capitalisation et de la mise en place ou non d'un deuxième pilier pour ses travailleurs. En contrepartie, l'entreprise bénéficie d'une réduction de cotisations sociales pour la part qu'elle paie dans ce deuxième pilier.

Il y a donc très peu de solidarité dans le deuxième pilier. En effet, tous les travailleurs n'ont pas accès au deuxième pilier de pension et les travailleurs sont très peu protégés contre les aléas de la vie. Lorsqu'une perte d'emploi ou une suspension pour cause de maladie intervient, l'entreprise arrête de cotiser pour la pension du deuxième

<sup>1</sup> Eurostat, Taux de risque de pauvreté avant transferts sociaux (les pensions sont incluses dans les transferts sociaux) par seuil de pauvreté, âge et sexe, 2018 - [https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/-/ILC\\_L110](https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/products-datasets/-/ILC_L110)

<sup>2</sup> Solidarité intra- et intergénérationnelle : La solidarité intergénérationnelle est constituée par un échange dynamique entre toutes les générations, alors que la solidarité intra-générationnelle prévoit un échange dynamique au sein de la même génération. Plusieurs mécanismes de solidarité interviennent au sein du régime général : la solidarité intergénérationnelle, puisqu'il s'agit d'un régime par répartition, et la solidarité intra-générationnelle, puisqu'il s'agit d'un régime de retraite à prestations définies.

pilier du travailleur. En ce qui concerne les femmes, on remarque que cela peut aussi concerner les congés de maternité.

Contrairement au deuxième pilier de pension, notre système de pension légale (premier pilier) est solidaire et garantit une pension minimale aux personnes qui ont eu un revenu faible, qui ont été affectées par une maladie ou un accident ou qui ont fait ou ont subi un choix au cours de leur vie qui influencera à terme le montant de leur pension.

Le premier pilier de pension est donc fondamental en ce qu'il permet de garantir une qualité de vie sauvegardant le pouvoir d'achat de tous les pensionnés. Le système assurantiel privé, lui, instaure une capitalisation plus incertaine et plus discriminante.

## 2.2. Calcul du montant et durée de carrière

Pour les travailleurs salariés, une carrière complète est actuellement calculée sur 45 années équivalent temps plein<sup>3</sup>. Dans le calcul des périodes reprises, un certain nombre d'assimilations sont possibles.

Pour rappel, l'assimilation consiste à comptabiliser dans la durée de carrière, et donc pour le montant de la pension, certaines périodes d'inactivité.

Le chômage, les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC, anciennement prépension) ou encore les congés maladie ou thématiques<sup>4</sup>, ouvrent des droits de pension, qui seront ajoutés aux périodes de travail effectif.

Le montant théorique de pension est proportionnellement réduit à hauteur du nombre de périodes non assimilées, qui empêchent de justifier d'une carrière complète. Cela signifie par exemple qu'une interruption de carrière pour éduquer son enfant, ou s'occuper de lui en cas de maladie (au-delà de 51 mois d'interruption de carrière), sera déduite de la période prise en compte pour le calcul de la durée de carrière.

Un travailleur qui interrompt ainsi sa carrière pendant 5 ans (hors période assimilée), devra travailler 5 années de plus pour compléter sa carrière, ou perdra 5 années dans le calcul du montant de pension (pension calculée en 40/45<sup>ème</sup>).

Enfin, un âge d'accès à la pension légale est prévu dans la réglementation. Cet âge est en soi une garantie, permettant à chaque travailleur, quelle que soit sa condition de carrière, de partir en pension légale. Actuellement fixé à 65 ans, il a été reporté sous le présent gouvernement à 66 ans en 2025, et 67 ans en 2030.

## 3. CONSTATS RELATIFS AUX INÉGALITÉS DE GENRE

### 3.1. Des écarts salariaux importants

Aborder la question des pensions impose de traiter des discriminations qui existent entre les femmes et les hommes. Alors que les salaires mensuels sont en moyenne 20% moins élevés pour les femmes, l'écart estimé atteint 26% en matière de pension. Très concrètement, les montants moyens de pension sont respectivement, pour les femmes et les hommes, de 943 euros et 1.395 euros par mois<sup>5</sup>.

Pour mieux comprendre cet écart, plusieurs chiffres<sup>6</sup> sont à garder en mémoire :

43% des femmes bénéficient d'une pension de retraite (montant moyen femmes : 812 euros versus montant moyen hommes : 1.363 euros) ;95% des hommes bénéficient exclusivement d'une pension de retraite ;

<sup>3</sup> Il a été décidé de prendre pour exemple le cas des travailleurs salariés, car ils représentent la majorité des travailleurs. Les trois régimes de pensions (salariés, indépendants, fonctionnaires) présentent cependant des spécificités au sujet du calcul de la pension, dont nous ne tenons pas compte ici.

<sup>4</sup> La liste de toutes les périodes assimilables est disponible sur les sites internet du Service fédéral pensions et de l'Office national de l'emploi

<sup>5</sup> FGTB, Baromètre socio-économique, 2019 - <http://www.fgtb.be/-/barometre-2019>

<sup>6</sup> Service fédéral Pensions, statistiques des bénéficiaires de prestations de pensions, 2019 - [https://www.sfpd.fgov.be/files/1748/fr\\_statistique\\_2019.pdf](https://www.sfpd.fgov.be/files/1748/fr_statistique_2019.pdf)

22% des femmes bénéficient d'une pension de survie<sup>7</sup> (montant moyen femmes : 959 euros et montant moyen hommes : 681 euros) ;

28% des femmes bénéficient d'une pension de retraite + survie (montant moyen femmes : 1.151 euros et montant moyen hommes : 1.212 euros).

Au regard de ces données, le constat est clair.

Les hommes ont une pension de retraite moyenne beaucoup plus élevée que les femmes, tout comme ils ont une pension de survie<sup>8</sup> beaucoup plus faible. Ils sont surtout beaucoup plus nombreux à bénéficier d'une pension de retraite.

Ce constat s'explique par la différence de prestation entre femmes et hommes sur le marché du travail. Comme les hommes ont une carrière plus complète et en moyenne mieux rémunérée que les femmes, ils constituent de meilleurs droits à la pension, auxquels sont liés des montants de pensions plus élevés<sup>9</sup>.

Une autre cause de cette différence flagrante entre la pension des femmes et celle des hommes, c'est l'écart salarial qui subsiste pour une même fonction : la différence de salaire horaire est encore de 6 % en Belgique<sup>10</sup>. Or le montant de la pension est calculé sur le salaire mensuel. Compte tenu des mi-temps, auxquels les femmes sont plus confrontées, cette différence atteint 20% en moyenne de différence salariale mensuelle. Le temps partiel, qui concerne actuellement près d'une femme sur deux mais à peine un homme sur dix, est donc une cause majeure de l'écart entre les montants de pensions perçus par les femmes et les hommes.

### 3.2. Une plus grande exposition aux périodes d'inactivité

Il est admis que la durée de la carrière détermine le montant de la pension. Or, les carrières ne sont pas linéaires. Les travailleurs sont exposés au risque de ne pas pouvoir être actifs tout au long de celles-ci. Le chômage, la maladie, l'invalidité sont autant de périodes d'inactivité qui empêchent les travailleurs de travailler sans interruption. C'est lorsqu'on analyse l'inactivité non assimilée qu'on se rend compte qu'une inégalité existe.

Alors que, rappelons-le, la condition de carrière complète est de 45 années, les femmes et les hommes ont en moyenne, respectivement, 36,6 et 42,2 années de carrière<sup>11</sup>. Ces moyennes comprennent les périodes de travail effectif et assimilé.

Cette différence s'explique principalement par notre modèle de société.

Longtemps, les femmes ne participaient pas au marché du travail, et dépendaient donc des revenus du conjoint. Elles étaient principalement en charge de la famille et du ménage. Au fil des années, un changement sociétal s'est opéré, avec une augmentation de la part de femmes actives. Cela a entraîné une diminution progressive de l'écart entre les femmes et les hommes, en matière de durée de carrière, et donc du montant de pension.

Cependant, on observe que ce sont encore les femmes qui interrompent leur carrière si cela s'avère nécessaire. En effet, bien qu'en moyenne plus diplômées<sup>12</sup>, elles sont moins bien rémunérées et leurs perspectives d'évolution de carrière sont souvent plafonnées. Il est donc souvent « justifié » dans les ménages que les femmes interrompent leur carrière plutôt que les hommes, la situation financière du ménage étant par là même moins impactée.

Quand on analyse les chiffres disponibles dans la presse universitaire, on se rend aussi compte que les femmes ont été historiquement pénalisées par la non-assimilation de certaines périodes d'inactivité (ou l'assimilation au

<sup>7</sup> La pension de survie est une somme d'argent payée tous les mois au conjoint survivant d'un travailleur décédé. Dans le régime salarié, il faut, entre autres, que le mariage ait duré au moins un an, et que le conjoint survivant ne se remarie pas

<sup>8</sup> Voir point 2.3. : Les femmes, principales bénéficiaires des pensions de survie

<sup>9</sup> Verschraegen, G., Debels, A., Peeters, H., Berghman, J., Belgische pensioenen en de flexibilisering van de arbeidsmarkt, 2006 - <https://www.steunpuntwerk.be/node/1480>

<sup>10</sup> Statbel, écart salarial entre les femmes et hommes, 2017 - <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial>

<sup>11</sup> FGTB, CGSLB, CSC, Les pensions en question, 2018 - <http://www.fgtb.be/-/journal-des-pensions-les-pensions-en-questions>

<sup>12</sup> CERÉQ n° 373, Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes, 2019 - <https://www.cereq.fr/et-les-femmes-devinrent-plus-diplomees-que-les-hommes>

salaires fictifs limités<sup>13</sup>). Jusqu'en 2019, par exemple, les congés pris en qualité d'aidant-proche<sup>14</sup> n'ouvraient pas de droits à une assimilation de la période d'inactivité.

Or, et à titre informatif, en France, sur 4,3 millions d'aidants familiaux, près de deux tiers des aidants proches sont des femmes<sup>15</sup>. Elles représentent jusqu'à 74 % des aidants lorsque la perte d'autonomie de la personne s'aggrave ou devient psychique et que les soins sont plus contraignants<sup>16</sup>. S'il est admis que les situations sont similaires, une extrapolation de ce phénomène peut être faite pour la Belgique.

### 3.3. Les femmes, principales bénéficiaires des pensions de survie

La ventilation des bénéficiaires de prestations de pensions, réalisée par le Service fédéral des Pensions, montre que les femmes sont plus dépendantes de pensions de survie que les hommes.

Pour rappel, les pensions de survie visent à garantir un revenu minimal et le niveau de vie (jusqu'à un certain point) en cas de décès du (principal) soutien de famille. Sachant qu'aucune cotisation n'y est associée, il s'agit d'une solidarité totale, dans les régimes de pension, du risque lié à un partage asymétrique du travail et des soins au sein des ménages.

La pension de survie est une prestation payée au conjoint du défunt. Son montant est calculé sur la base de la carrière du conjoint décédé. Le fait que les femmes sont très majoritairement bénéficiaires d'une pension de survie témoigne qu'elles bénéficient moins souvent d'une pension de retraite liée à leur activité.

Il ressort de la répartition en fonction du sexe (voir infra) que les hommes ne représentent qu'un pour cent des retraités bénéficiant uniquement d'une pension de survie (3.171 contre 215.625 pour les femmes). La perception d'une pension de survie est donc principalement une affaire de femmes.

**Tableau 1 : Ventilation des retraités en fonction du type de pension de survie et du sexe<sup>17</sup>**

Type de pension	Total		Homme		Femme	
	N	%	N	%	N	%
PS SAL	113.316	53	1.322	42	111.862	53
PS IND	20.320	9	59	2	20.245	10
PS FCT	26.793	12	1.515	48	25.187	12
PS Mixte	55.196	26	275	9	54.912	26
<i>PS SAL+IND</i>	<i>33.773</i>	<i>16</i>	<i>157</i>	<i>5</i>	<i>33.607</i>	<i>16</i>
<i>PS SA+FCT</i>	<i>17.682</i>	<i>8</i>	<i>117</i>	<i>4</i>	<i>17.565</i>	<i>8</i>
<i>PS IND+FCT</i>	<i>1.749</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1.749</i>	<i>1</i>
<i>PS SAL+IND+FCT</i>	<i>1.992</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1.991</i>	<i>1</i>
<b>Total</b>	<b>215.625</b>	<b>100</b>	<b>3.171</b>	<b>100</b>	<b>212.206</b>	<b>100</b>

<sup>13</sup> SFP : Certaines périodes d'inactivité seront assimilées sur base d'un salaire fictif normal (soit le salaire journalier moyen de l'année civile précédente, en cours ou suivante) ou sur base d'un salaire fictif limité (soit le salaire annuel forfaitaire pris en compte dans le cadre du droit minimum par année de carrière (24.730,99 euros (au 1er septembre 2018, indice 144,42) pour un an de carrière complète) pour autant que ce salaire fictif limité soit inférieur au salaire fictif normal).

<sup>14</sup> Un aidant proche assiste les personnes en situation de dépendance dans les tâches pratiques, comme cuisiner, faire le ménage, des achats, prodiguer des soins journaliers (toilette intime, habillage, mise au lit...), soutenir émotionnellement, effectuer des trajets (par exemple vers un centre de jour), gérer le budget, les soins de santé (donner des médicaments, accompagner aux rendez-vous médicaux...), effectuer diverses tâches administratives, être simplement présent (en particulier pour les personnes qui ne bénéficient pas d'une prise en charge extérieure en journée), mais aussi aider les éventuels enfants de l'aidé à tous les niveaux (ou les frères et sœurs lorsque l'aidé est lui-même un enfant).

<sup>15</sup> Drees, « Enquêtes handicap-santé en ménages ordinaires (HSM) et auprès des aidants (HSA) », 2008-2009

<sup>16</sup> M. Dubois, Genre et dépendance, préc., 2008

<sup>17</sup> Service fédéral pensions, statistiques des bénéficiaires de prestations de pensions, 2019 - [https://www.sfpd.fgov.be/files/1748/fr\\_statistique\\_2019.pdf](https://www.sfpd.fgov.be/files/1748/fr_statistique_2019.pdf)

## Plusieurs critiques peuvent être faites au principe de la pension de survie :

Les droits dérivés<sup>18</sup> sont discriminatoires pour les liens de vie commune familiaux durables mais hors mariage. Cette question pourrait être résolue en ouvrant les droits aux cohabitants légaux.

En cas de veuvage avant l'âge donnant droit à la pension, se pose un problème de piège de dépendance. Cela signifie que la situation financière du survivant était fortement dépendante de celle de son conjoint décédé. Cela peut être résolu en prévoyant une « allocation transitoire » totalement cumulable avec un revenu de travail.

Le système des pensions de survie induit une inégalité de traitement entre les ex-ménages à revenu unique et à deux revenus (voir Tableau 2 ci-dessous).

**Tableau 2 : Revenu, pension avant et pension après le décès du mari dans deux situations de revenu<sup>19</sup>**

<b>Famille 1. Les deux partenaires travaillent</b>			
	Durant la carrière	Pension avant le décès du mari	Pension après le décès du mari
Mari	Carrière de 45 ans Salaire de 1.600 euros	PMG: 1.123.34 euros par mois	/
Femme	Carrière de 45 ans Salaire de 1.400 euros	PMG: 1.123.34 euros par mois	on atteint 1.235,22 euros (la PMG pension de retraite famille x 80% x 1,1)
Ensemble	Salaire de 3.000 euros	Somme des PMG: 2.246,67 euros	
<b>Famille 2. Seul le mari travaille</b>			
	Durant la carrière	Pension avant le décès du mari	Pension après le décès du mari
Mari	Carrière de 45 ans Salaire de 3.000 euros	75% de 3.000 = 2.250 euros	/
Femme	/	/	1.800 euros
Ensemble	Salaire de 3.000 euros	Pension de 2.250 euros	/

Surtout, et finalement, le principal reproche qui peut être fait au mécanisme de la pension de survie repose sur le fait que les femmes sont dépendantes des droits acquis par le conjoint, et que ce mécanisme ne prévient pas suffisamment le risque de pauvreté auquel sont exposées les femmes survivantes.

La pension de survie ne protège pas non plus la situation financière des femmes en cas de divorce.

### 3.4. Les pensions complémentaires, une autre inégalité

Le deuxième pilier de pension (pensions complémentaires) est également inégalitaire.

D'abord, il ne permet pas de garantir des rendements importants, puisque les taux garantis sont de plus en plus faibles. Avant 2015, l'employeur devait garantir un rendement de 3,25% au minimum, rendement diminué à 1,75%. Il y a d'ailleurs un risque réel que ce rendement continue à diminuer vu la faiblesse des taux.

Ensuite, les avantages fiscaux et sociaux rattachés auxdits produits financiers coûtent à l'Etat 2,4 milliards d'euros<sup>20</sup>.

Cela signifie que les entreprises bénéficient de 2,4 milliards d'euros de réduction de cotisations sociales et de déductions fiscales, alors que cette somme aurait pu être investie dans le premier pilier, qui permet une redistribution plus juste des ressources et une solidarité interpersonnelle plus forte.

<sup>18</sup> Dans le droit de la sécurité sociale, le travailleur dispose d'un droit propre à obtenir la prise en charge des prestations sociales par les organismes sociaux. Ces avantages sont souvent étendus à la famille du salarié, conjoint marié ou non, enfants ou adultes à charge. Ces personnes ne bénéficient donc des prestations sociales qu'en raison seulement de leur lien avec le travailleur. On dit qu'elles bénéficient de « droits dérivés ».

<sup>19</sup> Commission de réforme des pensions 2020-2040, 2014 - <https://www.conseilacademiquedepensions.be/docs/fr/rapport-062014-fr.pdf>

<sup>20</sup> Naïto, K., Andrienne, P. Quand on essaie d'assimiler les pensions légales à des produits financiers, 2018 - [https://www.eneo.be/images/analyses/2018/201805\\_quand\\_on\\_assimile\\_pensions\\_legales\\_produits\\_financiers.pdf](https://www.eneo.be/images/analyses/2018/201805_quand_on_assimile_pensions_legales_produits_financiers.pdf)

Aussi, en plus de ce manque-à-gagner pour l'ensemble des citoyens, les femmes bénéficient moins d'un second pilier et, quand elles en bénéficient, il est moins souvent véritablement rémunérateur.

Selon les derniers chiffres de la FSMA<sup>21</sup>, les hommes bénéficient de montants de pensions complémentaires en moyenne deux fois supérieurs à ceux des femmes (respectivement 68.550 et 32.030 euros pour le groupe d'âge 55-64 ans).

Cela s'explique par le fait que les secteurs d'activité majoritairement féminins sont moins concernés par une pension complémentaire. De même, les salaires mensuels moyens étant plus faibles pour les femmes (-20% en moyenne), la pension complémentaire à laquelle elles peuvent prétendre est plus faible. Enfin, un plafond de verre rend plus difficile pour les femmes d'atteindre des fonctions plus élevées (encadrement, etc.), alors même que le deuxième pilier y est plus rémunérateur.

## **4. PERSPECTIVES POUR UN SYSTÈME DE PENSIONS PLUS JUSTE**

Tout d'abord, il est essentiel de garder à l'esprit que la meilleure manière d'avoir des pensions équivalentes pour les femmes et les hommes revient à repenser l'emploi. Il est nécessaire de prolonger la durée de carrière effective, idéalement à temps plein, avec le même salaire pour les femmes et les hommes exerçant la même fonction. Il est aussi important de supprimer le plafond de verre, à savoir la plus grande difficulté pour les femmes d'accéder à certaines fonctions supérieures.

Les propositions qui suivent visent à répondre en partie à cet objectif, en corrigeant au moment de la pension certaines inégalités subies durant la carrière.

### **4.1. Une condition de carrière complète plus réaliste**

Il est intéressant d'analyser l'écart existant entre les femmes et les hommes en matière de durée de carrière. Alors que les femmes comptabilisent en moyenne 36,6 années de carrière, les hommes atteignent 42,2 années. La carrière étant complétée après 45 années, les hommes sont en moyenne impactés moins durement que les femmes lors du calcul du montant de la pension (voir supra).

En ramenant la condition de carrière complète à 42 années, cela augmenterait automatiquement le nombre de pensionnés qui pourraient se voir garantir un montant de pension acceptable.

En maintenant le principe de la proportionnalité, cela garantirait aux travailleurs salariés, fonctionnaires et indépendants qui ne répondraient pas aux critères de carrière complète de bénéficier d'un montant de pension plus élevé, puisque le différentiel entre la carrière complète et incomplète serait plus faible.

En effet, Le montant de pension serait de fait plus élevé qu'actuellement pour ceux qui n'ont pas complété leur carrière, puisque le calcul ne s'effectuerait plus que sur 42 années, au lieu de 45 actuellement.

### **4.2. Le principe du splitting : une réponse aux inégalités**

Plusieurs études montrent que les femmes sont plus nombreuses à subir des temps partiels forcés, à exercer des professions moins rémunérées alors qu'en moyenne elles sont plus diplômées, ou à mettre entre parenthèse leur évolution professionnelle par exemple pour s'occuper des enfants ou d'un parent dépendant.

Aussi, les perspectives de carrière d'un homme restent fondamentalement plus élevées que celles d'une femme. Il s'agit, par le principe du splitting, de répartir plus justement le montant moyen des pensions au sein du ménage. Pour rappel, le principe du splitting consiste à diviser en deux parts égales le total des revenus des conjoints accumulés pendant les années de vie commune et à attribuer une part à chacun d'eux. Ce montant est inscrit sur un compte individuel propre à chacun. Pour chaque année de mariage la pension est calculée sur base de 50%

<sup>21</sup> FSMA, Le deuxième pilier de pension en images, 2019 - <https://www.fsma.be/fr/news/le-deuxieme-pilier-de-pension-en-images-aperçu-2019>



du revenu propre de l'activité lucrative et de 50% du revenu de l'activité lucrative du conjoint<sup>22</sup>.

Les époux ou membres d'un couple sont solidaires tout au long de leur vie commune, aussi bien dans les bons que les moins bons moments. Une séparation, un divorce ou un décès ne doivent en aucun cas rompre cette solidarité, mais au contraire la préserver (pour les périodes de vie commune) lors du départ en pension.

C'est pour cela que le splitting est un mécanisme de solidarité efficace. Celui-ci ne doit d'ailleurs pas concerner uniquement les droits de pension légale, acquis dans le cadre du premier pilier. En effet, la répartition au sein du deuxième pilier appelle aussi à plus de solidarité entre membres d'un couple.

Il s'agit enfin de prendre en compte le fait que les femmes sont le plus souvent concernées par les emplois à mi-temps, les congés aidants ou parentaux. Appliquer le principe du splitting répondra en partie aux risques engendrés par ces situations.

### 4.3. Analyses genrées et par déciles des politiques futures

Lors de la 3<sup>ème</sup> Conférence mondiale des Nations-Unies sur les Femmes, qui s'est tenue à Nairobi en 1985, le concept d'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes (*gender mainstreaming*) a vu le jour.

La 4<sup>ème</sup> Conférence, organisée à Pékin en 1995, est allée jusqu'à « encourager les gouvernements à adopter des mesures énergiques et visibles visant à assurer la prise en compte de la problématique hommes-femmes dans toutes les politiques et dans tous les programmes afin d'analyser les conséquences sur les hommes et sur les femmes, respectivement avant toute prise de décision »<sup>23</sup>.

De plus, la Convention européenne des Droits de l'homme, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et la Constitution belge garantissent l'égalité des femmes et des hommes et notamment l'égal exercice de leurs droits et de leurs libertés.

Le 12 janvier 2007, la loi visant au contrôle de l'application des résolutions de la Conférence mondiale sur les Femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales a été adoptée.

Les gouvernements des entités fédérées ont depuis lors suivi l'initiative entreprise par le gouvernement fédéral, et instauré leurs propres tests liés au genre.

Il est cependant possible d'aller encore plus loin. D'abord, en objectivant les tests « genre », afin que les projets de lois, de décrets, d'ordonnance et d'arrêtés soient évalués par une autorité indépendante, à l'instar de ce qui existe déjà en matière budgétaire (remises d'avis de l'inspection des finances). Cela permettrait de garantir la justesse de l'analyse, en l'accompagnant de recommandations afin d'améliorer les décisions publiques futures.

Enfin, et parce qu'il est clair qu'il existe des publics plus à risque en matière de précarité, il est également indispensable de mettre en place des analyses par déciles des politiques futures en matière socio-économique, afin de mieux juger de l'efficacité des politiques menées. Cela, avec pour but de garantir la redistribution, élément central de notre modèle social.

## 5. CONCLUSION

Alors que les inégalités entre les femmes et les hommes ont progressivement diminué, lorsqu'il s'agit notamment de la durée de carrière et le montant des pensions, seule une politique publique proactive parviendra à les faire disparaître complètement.

<sup>22</sup> Commission de réforme des pensions 2020-2040, Annexe 3.4 : La modernisation de la dimension familiale dans les pensions légales, 2014 - <https://www.conseilacademiquepensions.be/docs/fr/O62014-annexe-3-4.pdf>

<sup>23</sup> ONU Femmes, Conférences mondiales sur les femmes, 4<sup>ème</sup> Conférence, Déclaration et Programme d'action de Beijing, 1995 - <https://www.unwomen.org/fr/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#beijing>

La carrière des femmes a structurellement fortement évolué au cours des cinquante dernières années. Il n'en demeure pas moins que les femmes sont toujours exposées à de plus nombreux risques d'inactivité au cours de leur carrière.

L'erreur serait de considérer les améliorations des dernières années comme suffisantes, ces améliorations s'atténuant progressivement. En effet, l'augmentation de la durée moyenne de carrière des femmes subit un ralentissement, celui-ci risquant de se transformer en un nouveau plafond de verre.

Cependant, l'avenir nous autorise à un certain optimisme. Afin de faire de ces inégalités un problème du passé, de nombreux mécanismes existent. Certains les corrigent, d'autres permettent d'en étudier l'évolution. C'est en combinant les deux que ces inégalités disparaîtront.

## **DANS LA MÊME COLLECTION / ETAT DE LA QUESTION IEV**

Vers une réglementation du cannabis en Belgique  
Cyrille CORNEROTTE, Olivier LEGRAND, Anne LIESSE, Baptiste MEUR

Les enseignants qui quittent leur métier: état des lieux et pistes d'amélioration  
Baptiste MEUR

Le casier judiciaire alimente-t-il la récurrence ?  
Olivier LEGRAND

La réduction collective du temps de travail, une solution aussi pour les indépendants ?  
Olivier BODY, Stéphanie BOON et Sophie CHARLIER

Faut-il supprimer l'effet dévolutif de la case de tête ?  
Rim BEN ACHOUR

Le Tax shift du gouvernement fédéral : une perte sèche de pouvoir d'achat pour les moins nantis  
Alex REUTER

Constats, défis et perspectives des régimes de pension en Belgique  
BENOÎT ANCIAUX

Le statut d'artiste  
Corentin DELMOTTE

2014-2019 : cinq ans de politique fédérale en matière d'énergie  
Guillaume LEPERE

D'où viennent les inégalités entre les femmes et les hommes ?  
L'écart salarial comme marqueur des inégalités de genre  
Corentin DELMOTTE

L'incapacité de travail : vers quelle évolution ?  
Anne LIESSE

L'assurance chômage : état des lieux et perspectives pour une réforme  
BENOIT ANCIAUX

L'avenir des droits sociaux : entre contestation et progression  
Letizia DE LAURI

Le remplacement des avions F-16 de la Défense belge  
Cyrille CORNEROTTE

La tentation autoritaire, une alternative à notre démocratie ?  
Nathan LIPSZYC

Faut-il instaurer le référendum en Belgique ?  
Rim BEN ACHOUR

Réflexions autour de la réforme du tronc commun  
Rim BEN ACHOUR & Cyrille CORNEROTTE

Le travail du sexe en Belgique  
Cyrille CORNEROTTE

Le Business Improvement District  
Piotr GOŁEBIOWSKI

La politique fiscale de l'Union européenne à l'aune des nouveaux défis  
Letizia DE LAURI

## RÉSUMÉ

Le 28 décembre, la Sécurité sociale fêtera son 75ème anniversaire. C'est en effet le 28 décembre 1944 que le Pacte social est instauré en Belgique par l'« Arrêté-Loi sur la Sécurité Sociale », qui fut défendu par Achille Van Acker, le Ministre socialiste du Travail et de la Prévoyance Sociale, et signé par le Prince Charles, alors Régent dans l'attente du retour du Roi. Ce Pacte a été scellé afin d'assurer la Sécurité sociale des travailleurs salariés.

A l'occasion de cet anniversaire, l'Etat de la question de l'Institut Emile Vandervelde, rédigé par Cédric Schmidtke, aborde la thématique des pensions.

Il s'agit de rappeler les valeurs fondatrices de la Sécurité sociale pour ce qui concerne les pensions, à savoir la protection sociale de tous les citoyens, mais aussi d'analyser objectivement les inégalités genrées qui perdurent en la matière.

Après avoir présenté ces inégalités, l'analyse propose plusieurs propositions d'améliorations du système, afin que les pensions continuent à contribuer à un modèle social d'avenir où les femmes et les hommes sont égaux face à leurs droits.

Institut Emile Vandervelde  
Bd de l'Empereur, 13  
B-1000 Bruxelles  
Téléphone : +32 (0)2 548 32 11  
Fax : + 32 (02) 513 20 19  
[iev@iev.be](mailto:iev@iev.be)  
[www.iev.be](http://www.iev.be)