

# PREFACE

## GENRE ET PENSION DANS UN MONDE EN MUTATION

**PAR** | **KARINE LALIEUX**

Ministre fédérale des Pensions et de l'Intégration sociale, chargée des Personnes handicapées, de la Lutte contre la pauvreté et de Beliris

Depuis le début de cette législature, je veille à mettre l'accent sur l'égalité des genres dans chacun de mes dossiers, non seulement en ma qualité de ministre des Pensions, mais aussi en ma qualité de ministre de l'Intégration sociale, de la Lutte contre la pauvreté et des Personnes en situation de handicap. Mais je ne suis pas seule car c'est tout le gouvernement fédéral qui s'est engagé collectivement pour l'égalité des genres.

Nos pensions font partie de notre sécurité sociale, qui repose sur l'équilibre entre solidarité et assurance. Le principe d'assurance doit garantir que les cotisations sociales que vous versez en tant que travailleur vous assurent une bonne protection sociale. Le principe de solidarité garantit, quant à lui, que les personnes qui ont subi des revers ou qui occupent de moins bons emplois, puissent également compter sur des allocations dignes et sur la protection du système de pension. Il est important de garantir ces principes et cet équilibre mutuel. Le souhait de proposer une protection supplémentaire au travailleur, surtout aux femmes, en cas de baisse de l'intensité du travail est en contradiction avec la volonté de renforcer le lien entre le travail et la pension. Et pourtant, tous deux sont nécessaires.

---

### LE MONDE ACTUEL

Notre sécurité sociale, et en particulier le système des pensions tel que nous le connaissons aujourd'hui, a vu le jour en 1944. Mais le monde de 2022 n'est évidemment plus le même qu'à cette époque. Ces dernières décennies, nous avons assisté à d'importantes évolutions dans le domaine de la technologie, de la mondialisation et de la dépillarisation, mais aussi en termes de flexibilité, de féminisation et de diversification du travail. Malgré toutes ces évolutions, notre système de pension est resté figé dans le temps.

Avec la féminisation et la flexibilisation du marché du travail, la protection des pensions des femmes, mais aussi celle des hommes aux carrières atypiques, mérite toute notre attention. Aujourd'hui, le système des pensions ne répond tout simplement plus aux besoins de notre société telle qu'elle a évolué.

C'est précisément pour cette raison qu'il est bon de s'y intéresser plus en détail. Cette année, nous nous concentrons dès lors sur l'accroissement des connaissances autour des différences entre les genres au niveau des pensions. Si nous voulons rendre nos

pensions socialement plus justes, nous ne pouvons pas le faire sans tenir compte des différentes inégalités qui existent aujourd'hui.

Avant tout, deux observations. La première : en Belgique, la différence entre les pensions des hommes et celles des femmes, à savoir « l'écart entre les pensions », est actuellement de 33 %. C'est un chiffre énorme, mais qu'on retrouve également presque partout au niveau international. Il y a donc clairement un souci dans la manière dont nos pensions sont organisées *as such*. La protection des pensions reflète le marché du travail : la durée de la carrière, le salaire et la situation familiale ont une incidence sur le calcul de la pension d'une personne.

Dans notre pays, on observe un écart salarial de pas moins de 23,1 %, ce qui est bien trop élevé. La carrière d'une personne, comme je l'ai déjà écrit, a un impact sur sa pension. En 2020, 1,1 million de travailleurs travaillaient à temps partiel. Plus de 75 % d'entre eux étaient des femmes. Les raisons sont multiples. Les femmes s'occupent encore, par exemple, souvent des enfants ou d'autres êtres chers. Cet aspect patriarcal reste ancré dans l'ADN de notre société. Mais il y a aussi d'autres raisons. Les femmes travaillent ainsi plus souvent dans des secteurs où l'on propose peu de contrats d'emploi à temps plein, entre autres dans les secteurs du nettoyage et des soins à domicile. Il s'agit par ailleurs de secteurs dans lesquels on gagne moins que dans les secteurs à prédominance masculine. C'est donc une double peine pour ces femmes : elles ont une carrière plus courte et des salaires plus bas. Et ce sont justement ces deux facteurs qui sont également les principaux éléments objectifs utilisés dans le calcul de la pension en Belgique.

Il ne faut donc pas sous-estimer l'impact de la durée de la carrière. Les femmes travaillent moins longtemps. A peine un tiers des femmes atteint la pension complète après 45 ans de carrière. L'inégalité des carrières se situe principalement au niveau des couples dont le niveau de revenus est le plus faible. Ce type de constatations est important à prendre en compte si nous voulons aborder la problématique de la modernisation de la dimension familiale. Le système des pensions tente de corriger le marché du travail lorsque cela est possible et nécessaire. Je pense, par exemple, à des droits tels que la pension familiale ou la pension de survie et, bien sûr, la pension minimum.

Deuxième observation : comme je l'ai déjà dit plus haut, en 1944, le monde était très différent de celui dans lequel nous vivons aujourd'hui. Après la Seconde Guerre mondiale, l'économie a reposé sur un modèle dans lequel l'homme était le soutien de famille. L'homme allait travailler dans l'industrie ou, plus tard, dans le secteur des services, et gagnait suffisamment d'argent pour que « la femme-mère » puisse rester à la maison et s'occuper des enfants. Les couples restaient mariés toute leur vie et on ne changeait pas souvent d'emploi. Cette vision patriarcale et uniforme est encore trop présente dans nos pensions. Et cela doit changer.

---

#### **REFORMER LES PENSIONS, LUTTER CONTRE LES INEGALITES**

Avec un tel modèle comme point de départ, les disparités restent très nombreuses. Or, c'est dans mon ADN de combattre ces inégalités. Je considère que l'une de mes tâches fondamentales en tant que femme politique est de garantir la protection sociale des

femmes et des autres travailleurs qui ont des carrières atypiques. C'est précisément la raison pour laquelle j'ai refusé une réforme des pensions qui serait synonyme d'une détérioration de leur situation. Il faut au contraire une modernisation du système des pensions. Il faut une réforme qui reflète l'évolution de notre marché du travail et de la dimension familiale. Certaines réformes passées ont eu un effet négatif disproportionné sur les femmes. Il faut que cet effet soit gommé. D'où mon engagement à introduire un « test genre » dans chaque mesure proposée. C'est ce dont nous avons convenu dans l'accord de gouvernement. Et c'est ainsi que cela doit se passer. Nous nous attaquons aux inégalités entre les femmes et les hommes.

Dans chaque ajustement des règles de pension qui sont et seront discutés et décidés au cours de cette législature, je veillerai à ce qu'il y ait toujours plus de justice sociale et moins d'inégalités, et à ce que le taux d'emploi soit soutenu. Ma vision de réforme du système des pensions, que je porte en tant que féministe et socialiste, vise à répondre aux multiples préoccupations qui touchent de nombreuses femmes.

La protection minimale profite également aux femmes. D'où l'importance et le *changemaker* que nous réalisons au cours de cette législature par le biais de l'augmentation de la pension minimum. Grâce à un investissement massif, nous allons pouvoir augmenter de plus de 22 % toutes les pensions minimum tant pour les carrières complètes qu'incomplètes. Cela se fera aussi par le biais des indexations – qui seront plus rapidement appliquées – et de l'enveloppe bien-être, qui est garantie. Une personne ayant une carrière complète pourra bénéficier d'une pension minimum de 1.500 EUR nets. C'est une bonne nouvelle pour plus de 800.000 bénéficiaires de la pension minimum, dont 73 % sont des femmes chez les travailleurs employés et un peu moins de 40% parmi les indépendants bénéficiaires. Cet investissement est sans précédent et constitue une nouvelle extrêmement positive dans le cadre de la lutte contre la précarité des personnes âgées. Mais il reste du pain sur la planche.

Nous avons, par ailleurs, réformé l'allocation de transition pour les jeunes veuves et veufs. Nous prolongeons cette allocation de transition afin qu'elle tienne mieux compte de leurs besoins. Un montant minimum garanti est également introduit. Aujourd'hui, cette allocation est accordée jusqu'à l'âge de 48 ans et 6 mois. La perte d'un conjoint ne devrait pas créer une forme d'insécurité pour ceux qui restent. En 2021, avec le gouvernement, nous avons réservé 7 millions EUR pour soutenir les jeunes veuves et veufs de travailleurs ou de fonctionnaires, et leurs enfants. La période de l'allocation de transition est prolongée. Environ 1.300 personnes par an bénéficient aujourd'hui de cette allocation, et parmi ces personnes, plus de 80 % sont des femmes. Les personnes sans enfant à charge bénéficieront désormais de cette allocation pendant 18 mois au lieu de 12. Celles qui ont des enfants à charge verront cette période d'octroi passer de 24 à 36 mois si le plus jeune enfant a plus de 13 ans, et de 24 à 48 mois si le plus jeune enfant a moins de 13 ans ou si l'enfant est en situation de handicap. Je continuerai à y travailler avec enthousiasme.

---

#### **DU PAIN SUR LA PLANCHE**

Quels sont donc les principaux critères de référence sur lesquels nous devons nous concentrer pour mettre en place des politiques de pension égalitaires entre les genres ?

Tout d'abord, il est important que les travailleurs occupent des emplois de qualité. Ces emplois assurent le financement de notre sécurité sociale. Un travail de qualité garantit également la mise en place d'une protection sociale. Il peut s'agir de l'accès à des congés pour soins reconnus, mais aussi de la constitution directe de droits de pension.

En outre, nous ne pouvons pas ignorer la question des périodes assimilées. Elles sont essentielles pour la protection de nos pensions. Le système des périodes assimilées évite que les personnes qui ont la malchance de ne pas pouvoir travailler pendant un certain temps soient punies une deuxième fois en ayant une pension plus faible. Pendant une période assimilée, l'intéressé perçoit des prestations de sécurité sociale qui sont prises en compte dans le calcul relatif à la constitution des droits de pension.

Nous constatons que les pensions minimum sont essentielles dans la demande de modernisation de la dimension familiale. Nos mesures protégeront mieux, non seulement l'individu mais aussi la famille. Cependant, la pension minimum ne tient pas encore suffisamment compte du travail à temps partiel. C'est pourquoi ce point constitue l'un des points clés de la réforme des pensions : mieux valoriser le travail à temps partiel dans le cadre de la pension minimum.

Afin de mener correctement la discussion sur les pensions, il est également nécessaire de savoir qui sont exactement les bénéficiaires des droits dérivés, quelle est l'importance des droits dérivés par rapport aux droits propres, quelles sont les principales caractéristiques des personnes concernées, comment évoluent les droits dérivés, etc.

L'année « genre et pension » vient de commencer. Et nous avons beaucoup de pain sur la planche. Nous allons nous concentrer sur la modernisation de la dimension familiale. Et pour ce faire, nous allons miser sur la recherche. L'ajustement des paramètres de la protection des pensions demande de l'expertise.

Les spécialistes des pensions Bea Cantillon, Ria Janvier et Françoise Masai ont expliqué en détail l'actualisation de l'étude « *La modernisation de la dimension familiale dans les pensions légales* » lors du séminaire sur le genre et les pensions du 7 mars 2022. Vous pouvez en lire les résultats plus loin dans ce numéro.

Vous trouverez également une étude sur le régime de pension des fonctionnaires : « *La dimension du genre dans le régime légal de pension des fonctionnaires : les proportions fh en perspective* » par Ria Janvier.

Gijs Dekkers et Karel Van den Bosch ont aussi présenté leurs conclusions lors de cette même journée d'étude. Vous trouverez également deux de leurs études ici, à savoir : « *Qu'est-ce qui détermine les projections de l'écart de pension entre les hommes et les femmes ? Simulations avec le modèle de microsimulation MIDAS* » et « *L'impact de la prise en charge d'activités de soin sur les pensions : résultats de simulations de cas types* » (Mikkel Barslund, Gijs Dekkers et Karel Van den Bosch).

Dans un avenir proche, une étude sur l'écart des pensions est prévue, dans laquelle nous examinerons comment notre pays se compare aux Pays-Bas et au Danemark dans une perspective internationale.

L'année thématique sur le genre et les pensions est une initiative plus que bienvenue. Des connaissances et des analyses objectives et scientifiques sont indispensables si nous voulons réformer fondamentalement nos pensions. De nombreuses autres initiatives sont encore prévues sous la coordination du SPF Sécurité sociale. Un suivi des données essentielles sera lancé sur le site web de Pensionstat. Ce suivi permettra de suivre les causes et les effets du 'gender pension gap' et de fournir des données à ce sujet. Ces connaissances sont primordiales pour la suite des discussions et des actions.

Les échanges de connaissances constituent un catalyseur important. Afin d'élaborer des mesures efficaces et effectives, nous devons analyser la situation, répertorier les points positifs et négatifs, apprendre des autres pays et animer le débat public. C'est précisément ce qui nous réunira tout au long de l'année.

Bien sûr, mon travail ne se résume pas à cette seule année. Jour après jour, je continue à œuvrer pour l'égalité des genres.

*(Traduction)*