

QU'EST-CE QUI DETERMINE LES PROJECTIONS DE L'ECART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ?

SIMULATIONS AVEC LE MODELE DE MICROSIMULATION MIDAS¹

PAR **GIJS DEKKERS*** et **KAREL VAN DEN BOSCH****

*Bureau fédéral du Plan et CeSO, KU Leuven

**Bureau fédéral du Plan et Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck, Universiteit Antwerpen

1. INTRODUCTION

L'écart de pension entre les hommes et les femmes (EPHF) fait référence au fait que, de manière générale, les femmes perçoivent une pension brute moins élevée que les hommes. Les raisons sont que les femmes actuellement à la retraite ont travaillé moins souvent, ou moins d'heures, et souvent pour un salaire moindre que les hommes au cours de leur vie active. Ces différences se cumulent au fil des carrières, résultant en une pension moins élevée à l'âge de la retraite puisque le système belge des pensions est de type bismarckien. Toutefois, mesuré en termes de taux d'emploi, de travail à temps partiel et de salaires, l'écart entre les hommes et les femmes se résorbe au fil du temps. On s'attend dès lors à ce que l'EPHF se réduise lui aussi progressivement. Mais dans quelle mesure ? Et finira-t-il par se résorber complètement ? C'est à ces questions que ce document tente de répondre.

L'EPHF est souvent mesuré comme un moins le ratio des pensions moyennes des hommes et des femmes. Dans la mesure de l'EPHF publié par Eurostat et basé sur l'EU-SILC², les pensions englobent les pensions de retraite brutes, les pensions de survie brutes ainsi que (pour la Belgique) la garantie de revenu aux personnes âgées (octroyée sous condition de ressources). Les pensions complémentaires des deuxième et troisième piliers sont également prises en compte. Dans la définition standard de l'EPHF, les personnes qui ne perçoivent pas de pension, ainsi que toutes les personnes de moins de 65 ans, sont exclues du calcul.

Deux variantes de l'EPHF sont présentées dans ce document. Tout d'abord, la pension à laquelle il est fait référence peut inclure à la fois la pension de retraite et la pension de survie, ou uniquement la pension de retraite. Ensuite, l'écart de pension standard entre les hommes et les femmes ne prend pas en compte les valeurs nulles des prestations de

(1) Ce document résulte du projet MIGAPE (DG JUST, Programme Accord de subvention 820798), cofinancé par le Programme Droits, Egalité et Citoyenneté de l'Union européenne (2014-2020).

(2) L'EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions - statistiques sur le revenu et les conditions de vie) est le cadre de référence d'Eurostat pour la collecte de données en vue de l'établissement de statistiques comparatives sur la répartition des revenus et l'inclusion sociale dans l'Union européenne.

retraite, celles qui correspondent aux personnes de plus de 65 ans qui ne perçoivent pas de pension. Or, il peut être intéressant d'étendre l'EPHF à ces personnes.

Ce document présente des projections de l'écart de pension entre les hommes et les femmes dans les pensions du premier pilier à politique en la matière (et législation en vigueur en 2020) inchangée.

Nous avons utilisé le modèle de microsimulation dynamique MIDAS³ pour projeter l'EPHF comme une fonction :

- des différences entre les hommes et les femmes dans le comportement antérieur sur le marché de l'emploi de personnes actuellement actives ;
- des différences entre les hommes et les femmes dans le comportement futur sur le marché de l'emploi de personnes actuellement actives, ainsi que des futurs participants au marché de l'emploi ;
- et du système de pension de 2020.

Le modèle MIDAS utilise les données d'un vaste échantillon administratif comme ensemble de données de départ, il s'agit d'un ensemble de données de 2011 du Datawarehouse marché du travail et protection sociale, de la base de données fiscale IPCAL 2011 et du recensement administratif 2011. L'échantillon est stratifié selon les trois Régions belges et la Région de Bruxelles-Capitale est suréchantillonnée. Après avoir exclu les ménages dont les données sur les revenus n'étaient potentiellement pas complètes (travailleurs frontaliers, par exemple), nous sommes arrivés à un ensemble de 553.722 individus. Les résultats sont repondérés selon la population belge. Le modèle MIDAS permet une modélisation détaillée des pensions de retraite du premier pilier et des pensions de survie pour les employés du secteur privé et du secteur public ainsi que pour les fonctionnaires, tout en définissant une pension minimale pour les indépendants⁴. En outre, il simule également la « garantie de revenu aux personnes âgées » (GRAPA) qui est conditionnée aux ressources. Par le biais de techniques d'alignement, nous veillons à ce que la simulation des futures tendances démographiques, du comportement sur le marché du travail et des futurs écarts entre les hommes et les femmes soit cohérente avec les projets démographiques et macroéconomiques du Working Group on Ageing Populations and Sustainability (AWG). Ces projections sont publiées dans le Rapport sur le vieillissement (Commission européenne, 2021 ; Bureau fédéral du Plan, 2020 ; Conti et al., 2021), qui évalue la soutenabilité à long terme des finances publiques et les conséquences économiques du vieillissement de la population au sein des Etats membres de l'UE.

A notre connaissance, il existe peu de projections des écarts de pension entre les hommes et les femmes, et aucune pour la Belgique. Halvorsen et West-Pedersen (2019) utilisent également un modèle de microsimulation pour étudier les effets distributifs du système réformé des pensions norvégien, et pour projeter l'EPHF à une cohorte (les individus nés en 1963). Nos projections de l'EPHF s'étendent à toutes les cohortes en Belgique. Bonnet et al. (2006) utilisent un modèle de microsimulation dynamique pour étudier les effets des réformes des pensions menées en France de 1993 et de 2003, et montrent

(3) MIDAS est l'acronyme de Microsimulation for the Development of Adequacy and Sustainability.

(4) Pour une présentation plus approfondie de ces services, voir Service fédéral des Pensions (2022 ; 2022b ; 2022c) et Social Protection Committee (SPC), pp. 9-21, 2021b.

qu'elles peuvent ralentir la résorption de cet écart. Leur analyse se limite aux pensions du secteur privé, alors que nous ciblons toutes les pensions légales du premier pilier. Ils se limitent également, dans leur analyse, à certaines cohortes, à savoir les personnes nées entre 1965 et 1974. Enfin, Chłoń-Domińczak (2017) a développé un « Forward-looking Gender Pension Gap Index ». Il s'agit d'une mesure multidimensionnelle qui correspond essentiellement à la somme pondérée des évolutions des trois indicateurs d'écart (écart d'emploi, écart salarial, écart d'intensité du travail) et de quatre indicateurs qualitatifs de la compensation prévue par le système de des pensions (compensation pour l'interruption de carrière, redistribution, indexation des pensions et départ à la retraite). Les pondérations utilisées pour combiner ces indicateurs sont choisies par l'auteur. L'avantage de cette approche, c'est qu'aucun modèle complexe n'est requis. Son inconvénient, par contre, c'est que les résultats sont en fin de compte fonction des choix subjectifs des indicateurs et des pondérations.

Enfin, il convient de noter que ce document repose sur une étude financée par l'UE qui projette l'EPHF pour la Belgique, mais aussi pour d'autres pays⁵. Nous n'en présenterons pas les résultats ici, le lecteur intéressé peut consulter le rapport concerné (Dekkers et Van den Bosch, 2020).

Cet article est, pour le reste, organisé comme suit. La section suivante décrit le contexte socioéconomique de l'écart des pensions entre les hommes et les femmes. Quel est l'écart et comment a-t-il évolué récemment ? Comment les écarts entre les taux de participation et les rémunérations évoluent-ils ? Ensuite, nous évoquons les projections de l'EPHF dans le scénario de référence, et évaluons comment ces résultats évolueraient si les femmes et les hommes ne percevant pas de pension étaient inclus, et quel serait l'impact des pensions de survie sur l'EPHF. Enfin, la discussion de variantes de simulation représentant des « scénarios égalitaires » nous permet d'évaluer à quelle vitesse l'EPHF devrait se réduire, par rapport à son évolution dans le scénario de référence si les principales différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail venaient à disparaître du jour au lendemain.

2. CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE

Le graphique 1 montre que l'EPHF en Belgique est proche de la moyenne européenne, y est même inférieur pour la plupart des années, et que, de manière similaire, il évolue modérément à la baisse⁶. La pension d'un individu est une fonction complexe de la carrière professionnelle, de la trajectoire salariale et de la constitution de la pension au cours d'éventuelles périodes d'inactivité ou d'absence sur le marché du travail. Les différences au niveau de la pension moyenne entre les hommes et les femmes sont de

(5) En plus de la Belgique, le consortium comprenait des chercheurs venant du Luxembourg, de Slovaquie, du Portugal et du Liechtenstein.

(6) Au cours de ces deux dernières années, l'EPHF pour la Belgique a, selon nous, été affecté par une rupture dans les séries en raison d'un changement dans la collecte des données (entre 2018 et 2019, ce n'est pas mentionné par Eurostat pour cette série particulière, mais ça l'est pour de nombreuses autres, en ce compris l'AROP). Une régression de la tendance sur les données belges entre 2003 et 2018 (EU-SILC, référence du tableau ilc_pnp13, dernière actualisation : 17 décembre 2021, extrait le 8 janvier 2022) donne un coefficient directeur orienté à la baisse pente de -0.3585294 (valeur p 0.039), tandis que pour l'EPHF moyen de l'UE, le coefficient directeur d'une régression de tendance entre 2010 et 2019 est de -0.5830304 ($p < 0.0001$).

ce fait, d'une manière générale, le résultat de trois facteurs de pension majeurs : les différences de genre dans les historiques professionnels et les revenus et les éléments redistributifs du système de pension. Dans cette section, nous fournissons des informations sur chacun de ces facteurs.

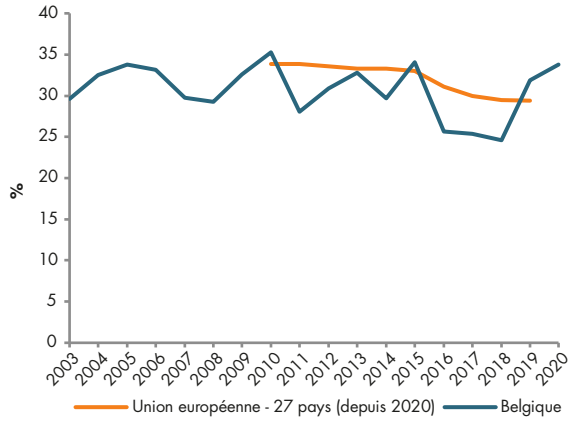
Le graphique 2 présente l'écart salarial entre les hommes et les femmes en fonction des salaires horaires moyens⁷. Nous constatons ici que l'écart en Belgique est bien inférieur à la moyenne de l'UE27 et se réduit un peu plus sensiblement. Notez que l'écart de rémunération dans le graphique 2 compare les salaires horaires, et ne montre par conséquent pas l'impact du travail à temps partiel sur les différences de revenus entre les hommes et les femmes. En revanche, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (EPHE, graphique 11, p. 21, 2021, non présenté dans ce document) montre que l'écart salarial exprimé en montants mensuels a diminué de plus de moitié entre 1972 et 2018. Il y a de fortes raisons de penser que, dans les années à venir, l'écart des rémunérations entre hommes et femmes continuera à se réduire, étant donné que 1) les niveaux d'enseignement atteints par les femmes rattrapent rapidement, voire dépassent ceux des hommes (Van Hek et al., 2016) et que 2) l'écart est moindre pour les tranches d'âge plus jeunes (Commission européenne, 2021b ; OCDE, 169, 2012). Toutefois, il est difficile de savoir si l'écart va disparaître, étant donné que les femmes sont toujours confrontées, tout au long de leur carrière, à des écarts sensibles de revenu par rapport aux hommes⁸, et que les taux d'emploi sont susceptibles d'évoluer sensiblement (voir ci-dessous dans cette section). Dans nos projections avec le modèle de microsimulation MIDAS, nous adoptons une position conservatrice, et partons du principe que les salaires horaires des hommes et des femmes ne convergeront pas davantage.

Le graphique 3 montre les taux d'emploi pour les hommes et les femmes âgés de 15 à 64 ans, observés entre 1983 et 2018, et estimés pour l'« Ageing Working Group » (Commission européenne, 2021) dans le cadre de ses projections de soutenabilité. La Belgique présentait un écart d'emploi entre les hommes et les femmes de plus de 33 points de pourcentage au milieu des années 1980. En 2018, cet écart est réduit à 7,5 points. Comme pour plusieurs Etats membres, l'Ageing Working Group for Belgium prévoit un ralentissement de la convergence des taux d'emploi des hommes et des femmes. En 2070, l'écart atteindrait toujours 6,7 points environ. Le modèle de microsimulation MIDAS s'aligne sur cette projection.

(7) L'écart salarial entre les hommes et les femmes est la différence entre le salaire horaire brut moyen des hommes et celui des femmes, exprimé en un pourcentage du salaire horaire brut moyen des hommes. Il est calculé pour les entreprises de dix employés ou plus dans les secteurs de l'industrie, de la construction et des services (sauf l'administration publique, la défense, la sécurité sociale obligatoire).

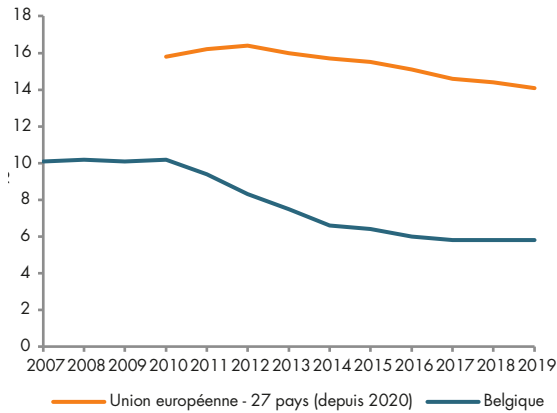
(8) L'élargissement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes est particulièrement marqué en-dessous de 35 ans (Commission européenne, 2021d), ce qui suggère que l'écart de rémunération est, d'une certaine façon, lié à la prise en charge de jeunes enfants par les femmes. Les femmes ont en effet plus tendance à dispenser des soins informels (OCDE, 3, 2020) et à y consacrer plus de temps. Les soins informels vont souvent de pair avec une réduction ou un abandon de l'activité professionnelle pour la personne qui dispense les soins (Staff et Mortimer, 2012 ; Ciccarelli et Van Soest, 2018 ; Social Protection Committee (SPC), 83-84, 2021c), l'écart dans la prise en charge de soins informels s'ajoute à l'écart de pension (Bettio et al., 2013 ; Burkevica et al., 2015).

GRAPHIQUE 1 : ECART DES PENSIONS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE L'UE27 ET EN BELGIQUE

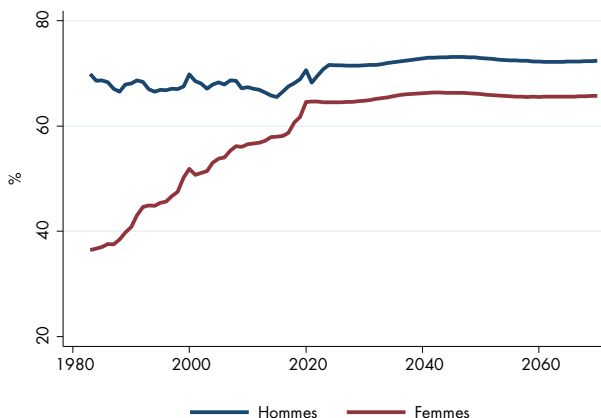


Source : EU-LFS ; projections AWG.

GRAPHIQUE 2 : ECART SALARIAL ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE L'UE27 ET EN BELGIQUE



Source : EU-LFS ; projections AWG.

GRAPHIQUE 3 : TAUX D'EMPLOI DES HOMMES ET DES FEMMES (15-64, 1983-2070)

Source : EU-LFS ; projections AWG.

Selon Statbel (2017), le taux d'emploi à temps partiel a augmenté au cours des quatre dernières décennies tant chez les femmes que chez les hommes. La proportion de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel est passée de 1,9 % à 11,8 % entre 1983 et 2020 pour les hommes et de 20,5 % à 42,5 % pour les femmes. Le travail à temps partiel concerne donc encore principalement les femmes. Toutefois, un autre développement pertinent concerne le nombre d'heures de travail de ces travailleurs à temps partiel, par rapport à un emploi à temps plein. Auparavant, la plupart des travailleurs à temps partiel travaillaient à 50 % ou moins. Depuis 2005 (pour les hommes) et 2014 (pour les femmes), travailler à 80 % (quatre jours par semaine) est toutefois l'option la plus fréquente. L'AWG ne réalisant toutefois aucune projection pour le taux d'emploi à temps partiel, nous restons donc prudents, comme pour l'écart salarial, et supposons que les taux d'emploi à temps partiel resteront constants par tranche d'âge.

Etant donné que le système belge de pension est par essence bismarckien, toutes ces différences d'emploi et de rémunération entre les hommes et les femmes creusent l'écart de pension. Toutefois, en Belgique, les régimes de pension du premier pilier étant redistributifs, toutes choses étant égales par ailleurs, le rapport entre la pension et les revenus antérieurs montre que la pension a tendance à être moins élevée lorsque les revenus sont plus élevés. La redistribution est réalisée par des seuils et des pensions minimales, ce qui augmente les pensions les plus faibles, ainsi que par des plafonds sur les traitements pris en compte pour le calcul des pensions qui réduisent les pensions les

plus élevées⁹. Les traitements fictifs accordés pour les périodes de chômage, de soin et d'invalidité ont également un effet redistributif. Ces éléments redistributifs réduisent l'EPHF, les femmes ayant tendance à avoir une carrière plus courte et des salaires moins élevés. Enfin, notre analyse comprend les pensions de survie et la garantie de revenu aux personnes âgées qui est conditionnée aux ressources. Les femmes sont surreprésentées dans les deux cas. Les pensions de survie, en particulier, ont un impact particulièrement modérateur sur l'EPHF. Puisque l'espérance de vie des femmes est plus grande, et que de nombreuses femmes ont une pension de retraite moins élevée que celle de feu leur époux, une grande majorité des bénéficiaires des pensions de survie sont des femmes.

3. LE SCENARIO DE REFERENCE

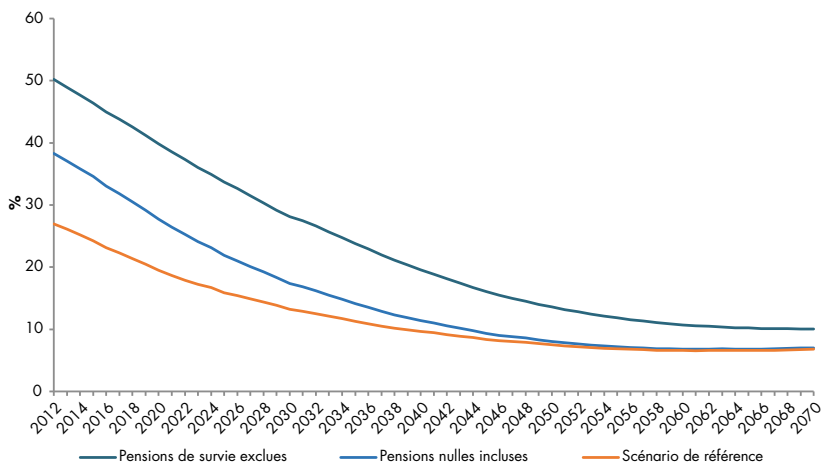
Comme nous l'avons dit, le modèle de microsimulation s'aligne, dans son scénario de référence, sur les projections économiques et démographiques de l'AWG, tout en utilisant les informations rétrospectives reprises dans les données observées pour la population active et retraitée de 2011. Les résultats sont présentés dans le graphique 4. Les résultats de la simulation confirment la réduction attendue de l'EPHF. Dans le scénario de référence (ligne orange), l'EPHF diminue de 20 points de pourcentage, soit près de 75 %, passant de près de 27 % en 2012 à 7 % en 2070. Cela signifie que le handicap de pension des femmes par rapport aux hommes diminue considérablement, ou inversement, que l'avantage de pension des femmes augmente par rapport à celui des hommes. Cela sera évoqué dans la section suivante : la réduction assez rapide de l'EPHF projetée sur les prochaines décennies peut être comprise comme étant le résultat de la progression des taux d'activité des femmes au cours de ces 50 dernières années, comme le montre le graphique 3. L'EPHF résiduel en fin de période de projection s'explique par des différences durables dans le taux d'emploi, le pourcentage plus élevé de travail à temps partiel chez les femmes et l'écart salarial persistant entre les hommes et les femmes.

Il convient de préciser que ces projections concernent uniquement les pensions légales, et n'englobent pas les pensions complémentaires (professionnelles et/ou privées). Pour la Belgique, il est établi que ces pensions complémentaires ont gagné en importance, et de ce fait, l'écart au niveau de ces revenus entre les hommes et les femmes est encore plus grand que dans les pensions du premier pilier (Conseil Supérieur des Finances, 2021). Cela est confirmé par une comparaison des résultats de la simulation par MIDAS avec les données SILC (Dekkers et Van den Bosch, pp. 6-7, 2021). La comparaison montre que le taux de couverture simulé correspond assez bien aux données observées, tandis que la différence entre l'EPHF observé et simulé est en partie due à certaines pensions très élevées pour les hommes dans les données SILC observées.

(9) Le 2021 Pension Adequacy Report (Social Protection Committee (SPC), graphique 30, p. 77, 2021) utilise comme indicateur de redistribution l'écart entre les taux de remplacement théoriques projetés bruts (TRT) d'un homme type faiblement rémunéré (percevant 2/3 du salaire moyen) et celui d'un homme percevant un salaire élevé (un salaire moyen en début de carrière qui progresse de façon linéaire pour terminer avec le double). En Belgique, le TRT du premier groupe est supérieur de 27 points à celui du deuxième groupe.

Le graphique 4 montre également l'impact de l'exclusion des pensions de survie et de l'inclusion des personnes de 65 ans et plus sans pension.

GRAPHIQUE 4 : ECART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS LE SCENARIO DE REFERENCE



Considérons tout d'abord l'EPHF qui exclut la pension de survie. Les personnes dont le conjoint (ou ex-conjoint) est décédé, qui sont célibataires et ont atteint l'âge minimum requis peuvent bénéficier d'une pension de survie (Service fédéral des Pensions, 2020). Étant donné que les femmes vivent plus longtemps que les hommes et que les épouses sont généralement plus jeunes que leur mari, il y a davantage de veuves que de veufs. La pension de survie équivaut à la pension de retraite individuelle du partenaire décédé. Il existe toutefois un plafond limitant la combinaison d'une pension de retraite et d'une pension de survie. Étant donné que les hommes ont en moyenne une pension plus élevée que les femmes, cette limitation est plus importante pour ces premiers que pour ces dernières. Par conséquent, les pensions de survie sont largement perçues par des femmes, ce qui explique pourquoi, au cours de la première année, la variante de l'EPHF excluant les pensions de survie est deux fois plus élevée que l'EPHF standard incluant les pensions de survie. Enfin, suite au recul attendu du nombre de mariages et à l'accroissement des pensions de retraite des femmes mariées à l'avenir, l'impact de la pension de survie sur l'EPHF devrait diminuer dans le temps, et les EPHF avec et sans pensions de retraite devraient de ce fait converger.

Passons ensuite à la problématique des personnes âgées qui ne perçoivent pas de pension. Il semble évident que l'EPHF standard n'inclut pas les pensions nulles, parce que l'on pourrait dire que les personnes qui ne perçoivent pas de pension ne sont pas des pensionnés. Toutefois, pour la population de 65 ans et plus, il pourrait y avoir des raisons d'inclure au moins certaines de ces personnes. Le système belge de pension octroie une pension au taux ménage plutôt que la pension au taux isolé lorsque la première excède les pensions au taux isolé des deux partenaires. La pension de ménage est accordée au partenaire ayant la pension la plus élevée, et est égale à 75 % de ses

revenus de base, comparé à 60 % pour une pension au taux isolé. Ces dispositions impliquent que le partenaire qui gagne le moins renonce à sa propre pension. Etant donné que la plupart des personnes âgées sans pension sont des femmes, inclure des pensions « zéro » diminue la pension moyenne des femmes par rapport aux hommes, ce qui augmente l'EPHF dans le graphique 4 de près de 11 points de pourcentage au cours de la première année. Toutefois, le taux de participation des femmes étant en hausse (graphique 3), un nombre croissant de femmes mariées percevra, à l'avenir, sa propre pension. Cela réduira la proportion de valeurs zéro et augmentera, au fil du temps, la pension moyenne des femmes de 65 ans et plus. En outre, cela aura également un effet modérateur sur les pensions des hommes mariés, qui repasseront de la pension au taux ménage à la pension au taux isolé. De ce fait, l'EPHF incluant les pensions 'zéro' devrait se réduire plus rapidement que l'EPHF selon la définition standard, avec une convergence des deux d'ici 2050.

En conclusion, le niveau de l'EPHF dans le scénario de référence est sensiblement influencé par l'inclusion de la pension de survie en plus de la pension de retraite, et l'exclusion des personnes âgées sans pension des calculs. Ces impacts devraient toutefois se réduire dans le temps, ce qui signifie que les différents EPHF représentés dans le graphique 4 devraient converger. Enfin, la réduction de l'EPHF au fil du temps s'expliquerait essentiellement par la convergence des taux d'emploi précédemment observés et des salaires, comme illustré dans le graphique 3 et le graphique 2.

4. AUTRES SCENARIOS

Dans la section précédente, l'EPHF du scénario de référence a été présenté et commenté. Nous avons exposé que la réduction de l'écart de pension entre les hommes et les femmes était principalement le résultat de convergences passées entre les hommes et les femmes, telles que le taux d'emploi et les salaires. Dans cette section, nous allons poursuivre en modifiant les informations prospectives qui alimentent le modèle, par le biais de variantes de simulation. Le but est de voir comment cela modifie l'évolution de l'EPHF. La direction des changements fournit une indication sur les facteurs qui déterminent le niveau de l'EPHF sur le long terme. L'ampleur des changements nous montre dans quelle mesure l'évolution de l'EPHF est fonction de développements passés ou projetés sur le marché de l'emploi.

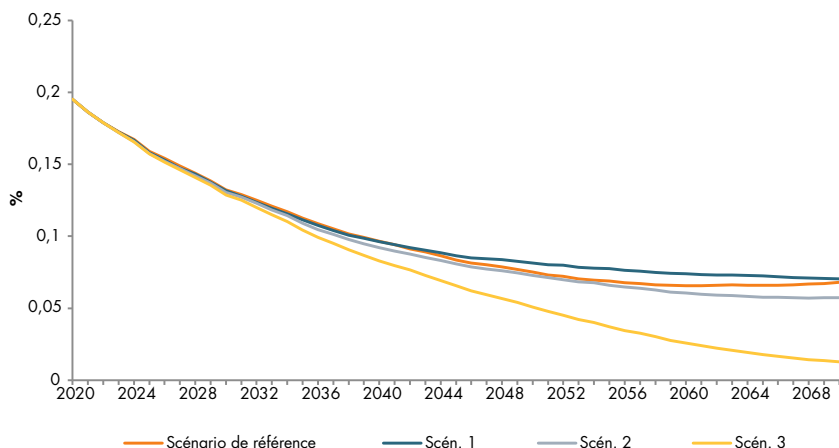
Plus spécifiquement, nous évoquerons trois « scénarios égalitaires » consécutifs. Le Scénario égalitaire 1 (également connu sous le nom de « Scénario d'égalité en matière d'emploi ») prévoit à partir de 2021 une totale égalité des genres dans la participation au marché de l'emploi, le chômage, et les taux d'emploi par tranche d'âge. L'égalité est également de mise pour les inactifs dans des statuts socioéconomiques offrant des droits à la pension (invalidité, par exemple).

Le Scénario égalitaire 2 (« Scénario des heures égales ») reprend le premier scénario et harmonise en outre les taux d'emploi à temps partiel des salariés et des salariées, et, si cela est applicable, des indépendants, par tranche d'âge. En outre, le nombre moyen d'heures prestées pour les hommes et les femmes travaillant à temps partiel est également égalisé. Enfin, le Scénario égalitaire 3 (« Scénario des revenus annuels bruts égaux ») ajoute au scénario précédent la résorption immédiate de l'écart salarial

entre les hommes et les femmes en salaires horaires à partir de 2021. Etant donné que les heures prestées moyennes sont égalisées dans le scénario 2, ce dernier scénario revient à une égalité totale des revenus moyens entre les hommes et les femmes. Il convient de noter que le but de cette analyse n'est pas d'envisager des politiques ou des mécanismes susceptibles d'apporter une plus grande égalité dans les résultats étudiés, mais plutôt de révéler à quelle vitesse l'EPHF pourrait se réduire par rapport à son évolution dans le scénario de référence si de nombreuses différences présentes sur le marché de l'emploi devaient disparaître d'un jour à l'autre¹⁰.

Le graphique 5 montre le résultat des scénarios de référence (AWG) et alternatifs.

GRAPHIQUE 5 : IMPACT DES SCENARIOS EGALITAIRES 1-3 SUR L'EPHF (COMPARAISON AVEC LE SCENARIO DE REFERENCE)



La première conclusion est que l'impact des différents scénarios est très progressif, et limité, à une exception près. Cela suggère que la réduction future de l'écart de pension entre les hommes et les femmes est en grande partie le résultat des évolutions sur le marché de l'emploi qui se sont produites au cours de ces dernières décennies. La raison à cela est que les changements sur le marché de l'emploi et dans les revenus sont imposés à partir de 2021, et n'affectent par conséquent pas les carrières antérieures à cette année. Ces mesures affectent donc progressivement l'EPHF seulement si les personnes dont la carrière s'étend au-delà de 2021 partent à la retraite. Les impacts sont de ce fait très progressifs, ce qui signifie que l'évolution de l'EPHF au cours des

(10) Le rapport (Dekkers et Van den Bosch, 2020) présente également un « Scénario constant », qui permet de mettre le scénario de référence, basé sur les projections AWG, en avant : quelle serait l'évolution de l'EPHF si le comportement des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi restait inchangé à partir de 2021, plutôt que de converger pour certains aspects ? La principale conclusion de ce scénario, c'est que l'EPHF se réduira au cours des trois prochaines décennies, pour arriver au tiers de son niveau actuel environ, même si à partir de maintenant, les comportements sur le marché de l'emploi ne changent pas et si les écarts entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi restent constants.

deux premières décennies de la période de simulation est fonction des inégalités de genre déjà présentes dans les données de départ de la modélisation.

Nous allons maintenant passer aux scénarios spécifiques 1 à 3.

4.1. SCENARIO EGALITAIRE 1

Le résultat du scénario égalitaire 1 (« Scénario d'égalité en matière d'emploi ») peut sembler à première vue légèrement contre-intuitif : lorsque les taux d'emploi des hommes et des femmes sont égalisés, l'EPHF évolue très peu par rapport au scénario de référence, et il est même un peu plus élevé durant la deuxième moitié de la période de projection. Etant donné que ce scénario implique des taux d'activité et d'emploi plus élevés pour les femmes et plus bas pour les hommes, on aurait pu s'attendre à l'inverse. L'écart légèrement plus important dans ce scénario est dû à l'action de plusieurs forces contraires. Ce scénario implique en particulier que l'activité indépendante est plus élevée chez les femmes que dans le scénario de référence, tout en étant plus basse chez les hommes. L'inverse vaut pour les proportions de fonctionnaires. Ces effets contrent l'effet de l'emploi, de sorte qu'en fin de compte, l'effet soit pratiquement absent.

4.2. SCENARIO EGALITAIRE 2

Le scénario égalitaire 2 (« Scénario des heures égales ») égalise tous les statuts du marché de l'emploi, et, en outre, harmonise les taux d'emploi à temps partiel des salariés et salariées par tranche d'âge. En outre, le nombre moyen d'heures prestées pour les hommes et les femmes travaillant à temps partiel est également égalisé par calibrage. Si l'on suppose que les taux d'emploi à temps partiel par tranche d'âge sont constants sur toute la durée de la projection (une projection manque pour ce paramètre), le taux global de temps partiel parmi les salariés est pratiquement constant, aux alentours de 35 %, ce qui représente une diminution pour les femmes et une augmentation pour les hommes. L'égalisation des taux d'emploi à temps partiel et des heures prestées dans ce deuxième scénario affecte bien évidemment les revenus annuels, augmentant ceux des femmes et diminuant ceux des hommes. Cela ne changera le montant de la pension que lorsque la personne aura atteint l'âge de la retraite. Comme le montre le graphique 5, l'EPHF dans ce scénario devient dès lors graduellement inférieur à celui du scénario de référence, à mesure que les femmes atteignant la retraite auront travaillé à temps plein pendant plus d'années au cours de leur carrière, et que les hommes jeunes retraités auront davantage travaillé à temps partiel, pour être finalement inférieur d'1 point en fin de période de simulation. Les autres raisons pour lesquelles l'effet de l'égalisation des taux à temps partiel est limité sont : 1) les heures de travail simulées des employés à temps partiel augmentent vers un 4/5ème du temps plein, 2) de nombreux employés travaillent à temps partiel dans le cadre des systèmes de crédit-temps et/ou de congés thématiques, ce qui signifie que l'impact sur la constitution de leur pension sera limité, voire nul (Van den Bosch, Dekkers et Barslund, 2022).

4.3. SCENARIO EGALITAIRE 3

Enfin, le scénario égalitaire 3 (« Scénario des revenus annuels bruts égaux ») prévoit la résorption de l'EPHF en plus des caractéristiques du scénario précédent. Bien évidemment, l'égalisation des revenus par heure prestée influencera de plus en plus le montant des pensions au fil du temps, à mesure que les personnes qui ont passé une plus grande partie de leur carrière sous le régime de l'égalité partent à la retraite. C'est pourquoi l'EPHF ne diverge que graduellement du niveau du scénario de référence et est inférieur de 5,5 points de pourcentage par rapport au scénario des heures égales (2). En comparaison avec le scénario de référence AWG, dans lequel l'EPHF est déjà passé de 19,5 à 6,8 %, le scénario des revenus annuels bruts égaux ne réduit cet écart que de 1,3 % à l'horizon de la simulation.

5. CONCLUSION

L'écart de pension entre les hommes et les femmes (EPHF) fait référence au fait que, de manière générale, les femmes perçoivent une pension brute moins élevée que les hommes. En Belgique, cet écart est en grande partie égal à la moyenne de l'UE. Ce document présente des projections de l'écart de pension pour les pensions brutes du premier pilier en supposant que la politique en la matière reste inchangée par rapport à 2020. Nous avons utilisé le modèle de microsimulation dynamique MIDAS pour projeter l'EPHF en fonction 1) des différences entre les hommes et les femmes dans le comportement passé sur le marché de l'emploi des personnes actuellement actives, 2) des différences de genre dans le comportement futur sur le marché de l'emploi des personnes actuellement actives, ainsi que des futurs participants au marché de l'emploi et 3) du système de pension. Selon des hypothèses raisonnablement prudentes, nous estimons que le montant de la pension des femmes devrait augmenter par rapport à celui des hommes, et que l'écart de pension devrait diminuer de 20 points de pourcentage (soit près de 75 %) pour atteindre 6,8 % en 2070. Des variantes de simulation ont également mis en évidence que la réduction relativement rapide attendue de l'EPHF au cours des décennies à venir s'explique principalement par l'accroissement des taux d'activité des femmes et la réduction de l'écart salarial au cours des cinquante dernières années. Enfin, l'écart de pension résiduel au terme de la période de projection est attribuable à des différences durables dans les taux d'emploi, le pourcentage plus élevé de travail à temps partiel chez les femmes et un écart salarial persistant.

(Traduction)

REFERENCES

- Bettio, F., Tinios, P. et Betti, G., *The Gender Gap in Pensions in the EU*, Bruxelles, Commission européenne, 2013.
- Bonnet, C., Buffeteau, S. et Godefroy, P., Effects of Pension Reforms on Gender Inequality in France, *Population*, Vol. 61, n° 1/2, pp. 51-80, 2006.
- Bureau fédéral du Plan, *Economic Policy Committee's Ageing Working Group – Belgium: Country Fiche 2020*, Bruxelles, Bureau fédéral du Plan, 2020. https://www.plan.be/publications/publication-2118-fr-economic_policy_committee_s_ageing_working_group_belgium_country_fiche_2020 (28/03/2022).
- Burkevica, I., Humbert, A.-L., Oetke, N., et Paats, M., *Gender Gap in Pensions in the EU*, Note de recherche adressée à la présidence lettone, Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 2015.
- Chłoń-Domińczak, A., *Gender Gap in Pensions: looking ahead*, Union européenne, Direction générale des politiques internes, Département politique C – droits des citoyens et affaires constitutionnelles, 2017.
- Ciccarelli, N. et Van Soest, A., Informal Caregiving, Employment Status and Work Hours of the 50+ Population in Europe, *De Economist*, 166, 363-396, 2018.
- Commission européenne, The 2021 Ageing Report. Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070), *European Economy Institutional Papers*, 148, mai 2021, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2021a.
- Commission européenne, *Gender Pay Gap Statistics. Eurostat: Statistics Explained*, 2021b. Récupéré sur le site de la Commission européenne / Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_much_lower_for_young_employees (14/09/2021).
- Conseil Supérieur des Finances, Comité d'Etude sur le Vieillessement, *Rapport annuel 2021*, Bruxelles, Bureau fédéral du Plan, 2021.
- Conti, R., Boscolo, S., Desmet, R., Németh-Szűcs, R., Rézmovits, A. et Van den Bosch, K., *Poverty risk and income inequality for older people in a long-term perspective*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2021.
- Dekkers, G. et Van den Bosch, K., *Projections of the Gender Pension Gap in Belgium using MIDAS. projet MIGAPE*, Work Package 3, Bruxelles, Bureau fédéral du Plan, 2021. Récupéré sur la page de MIGAPE http://www.migape.eu/pubs/MIGAPE_WP3_GPG_projections_BE.pdf (28/03/2022).
- Halvorsen, E. et West Pedersen, A., Closing the gender gap in pensions. A microsimulation analysis of the Norwegian NDC pension system, *Journal of European Social Policy*, 29(1), 130-143, 2019.

Herd, P., Women, Public Pensions and Poverty: What Can the United States Learn from Other Countries?, *Journal of Women, Politics & Policy*, 30 (2-3), 301-334, 2009.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2021*, 2021. Récupéré sur le site de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2021.

OCDE, *Closing the Gender Gap: Act Now*, Paris, publication de l'OCDE, 2012.

OCDE, *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, OECD Health Policy Studies, Paris, Publications de l'OCDE, 2020. Récupéré sur <https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en>.

OCDE, *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, Paris, Publication de l'OCDE, 2021.

Office belge de statistique (StatBel), *Le travail à temps partiel concerne toujours principalement les femmes malgré une forte augmentation chez les hommes*, 2017. Récupéré sur la page de Statbel <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-travail-temps-partiel-concerne-toujours-principalement-les-femmes-malgre-un-forte> (28/03/2022).

Service fédéral des Pensions, données récupérées sur le site du Service fédéral des Pensions, 2022a. <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension> (29/03/2022).

Service fédéral des Pensions, pensions de survie, pension de veuve ou de veuf, données récupérées sur le site du Service fédéral des Pensions, 2022b. <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/pension-de-survie> (29/03/2022).

Service fédéral des Pensions, la garantie de revenu aux personnes âgées, données récupérées sur le site du Service fédéral des Pensions, 2022c. <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/grapa> (29/03/2022).

Social Protection Committee (SPC), *Pension Adequacy Report 2021, Vol. I. Current and future income adequacy in old age in the EU*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2021a.

Social Protection Committee (SPC), *Pension Adequacy Report 2021, Current and future income adequacy in old age in the EU Vol. II. Country profiles*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2021b.

Staff, J. et Mortimer, J. T., Explaining the motherhood wage penalty during the early occupational career, *Demography*, 49(1), 1-21, 2012.

van Hek, M., Kraaykamp, G. et Wolbers, M., Comparing the gender gap in educational attainment: the impact of emancipatory contexts in 33 cohorts across 33 countries, *Educational Research and Evaluation*, 22 (5-6), 260-282, 2016.

TABLE DES MATIERES

QU'EST-CE QUI DETERMINE LES PROJECTIONS DE L'ECART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES ? SIMULATIONS AVEC LE MODELE DE MICROSIMULATION MIDAS

1.	INTRODUCTION	473
2.	CONTEXTE SOCIOECONOMIQUE	475
3.	LE SCENARIO DE REFERENCE	479
4.	AUTRES SCENARIOS	481
4.1.	SCENARIO EGALITAIRE 1	483
4.2.	SCENARIO EGALITAIRE 2	483
4.3.	SCENARIO EGALITAIRE 3	484
5.	CONCLUSION	484
	REFERENCES	485