



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Pas de réforme des pensions sans égalité de genre

Bruxelles, le 12 avril 2023 - L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes publie une étude réalisée par HIVA et le CeSO de la KU Leuven et consacrée à la dimension de genre dans le système de pension belge. L'Institut saisit cette occasion afin d'alimenter le débat actuel autour des pensions et de rappeler la nécessité pour la réforme future de contribuer à réduire les écarts entre les femmes et les hommes.

Le système belge des pensions est un système complexe qui comporte différents régimes et piliers, et qui a connu de nombreux changements au fil du temps. Outre sa complexité, le modèle actuel ne répond plus aux enjeux tant en termes d'égalité de genre que de diversité des modèles familiaux.

Comme le rappelle Michel Pasteel, directeur de l'Institut : « *L'écart de pension actuel est, avant tout, un révélateur des inégalités de genre présentes sur le marché du travail. Avec l'augmentation du niveau de formation et du taux d'emploi des femmes, les inégalités de pension auraient dû disparaître. « Or », ajoute Michel Pasteel, « ce n'est pas le cas : l'orientation professionnelle, les carrières plus courtes des femmes, l'ampleur du travail à temps partiel féminin (42,5% des travailleuses salariées) et les discriminations fondées sur le genre ou la maternité dans l'emploi expliquent la persistance de l'écart de pension ».*

Pour l'Institut, des mesures volontaristes doivent donc être adoptées pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail, entre autres exemples : une plus grande transparence salariale, le développement d'emplois de qualité et à temps plein ou assimilé, ou encore un meilleur partage des congés thématiques au sein du ménage.

En parallèle, la réforme du système de pension doit aussi contribuer à réduire l'écart de pension entre les femmes et les hommes. Michel Pasteel pointe plusieurs pistes : « *mieux tenir compte du travail à temps partiel dans le calcul des pensions, protéger davantage l'assimilation des périodes de congé liées aux soins et se diriger vers une plus grande individualisation des droits* ». Dans ce cadre, certaines mesures ayant un impact budgétaire neutre pourraient permettre de réformer la pension au taux ménage afin d'octroyer directement un montant au-à la partenaire le-la moins rémunéré-e (en général la femme).

Mais lutter contre l'écart de pension entre hommes et femmes ne concerne pas que le premier pilier de pension, c'est-à-dire la pension légale. Comme nous le montrent les derniers chiffres publiés par le Service fédéral des Pensions : pour les personnes récemment pensionnées, si l'écart entre hommes et femmes s'élève à 20% au niveau de la pensions légale, il atteint 50% au niveau des pensions complémentaires. Il faudra donc aussi agir à ce niveau si on veut améliorer l'accès des femmes âgées aux revenus et leur indépendance financière.

Enfin, l'Institut se réjouit de voir que de plus en plus de données genrées sont produites et mises à disposition par les différents services fédéraux compétents. Ces données permettent en effet d'identifier les différences qui existent entre hommes et femmes notamment en matière de pension.

Elles doivent aujourd'hui nous permettre de mieux informer les citoyens sur les enjeux autour de ce débat.