

Étude relative à l'analyse de la
dimension de genre dans le système
de pension belge



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES

.be

ÉTUDE RELATIVE A L'ANALYSE DE LA DIMENSION DE GENRE DANS LE SYSTEME DE PENSION BELGE

**Mikkel Barslund & Laurène Thil
Joy Schols
Karel van den Bosch**

**HIVA-KU Leuven
CeSO-KU Leuven**

Le rapport a été finalisé le 31/12/2022 et se base sur la législation en vigueur et les données disponibles à cette date.

Colophon

Rédaction finale :

KU Leuven

HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, Belgique

hiva@kuleuven.be

<http://hiva.kuleuven.be>

Auteur-e-s :

Mikkel Barslund

Laurène Thil

Joy Schols

Karel van den Bosch

Éditeur :

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Place Victor Horta 40 – 1060 Bruxelles

egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be

<http://igvm-iefh.belgium.be>

Éditeur responsable :

Michel Pasteel, directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Numéro de dépôt :

D/2023/10.043/5

Les fonctions, les titres et les grades utilisés dans cette publication font référence aux personnes de tout-e sexe ou identité de genre.

Deze publicatie is ook beschikbaar in het Nederlands.

Contenu

Liste des graphiques	5
1 Introduction et contexte	7
2 L'écart de pension lié au genre dans une perspective comparative	9
3 Les principaux éléments du système de pension	11
3.1 Le premier pilier	11
3.1.1 Les pensions de retraite	11
3.1.2 Les régimes minimums pour les salarié-e-s et les indépendant-e-s	12
3.1.3 Les pensions de survie et de conjoint-e divorcé-e	13
3.2 La garantie de revenus aux personnes âgées	14
4 Comment les différences de genre dans les pensions apparaissent-elles ?	17
4.1 Les différences en matière de formation, d'orientation professionnelle et de revenu	17
4.2 Les différences de genre sur le plan des carrières et du travail à temps partiel	18
5 Les prévisions relatives à l'évolution des différences de genre en matière de pension	21
6 L'impact du système de pension sur les différences de genre	23
6.1 La pension minimum garantie	23
6.2 La garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA)	24
6.3 La pension de survie	24
6.4 La pension de conjoint-e divorcé-e pour les retraité-e-s divorcé-e-s	25
6.5 La pension au taux de ménage	25
6.6 La pension pour les accueillant-e-s d'enfants	25
6.7 La pension pour les conjoint-e-s aidant-e-s	26
6.8 Les périodes assimilées et l'utilisation du crédit-temps et du congé thématique	26
7 Les modifications apportées au système de pension par le gouvernement De Croo	29
7.1 La réforme de la durée de l'allocation de transition	29
7.2 L'augmentation de la pension minimum garantie et de la GRAPA	29
7.3 L'augmentation du plafond salarial	30
7.4 L'augmentation des seuils pour la cotisation assurance maladie invalidité (AMI)	30
7.5 La suppression du coefficient de correction pour les indépendant-e-s	30
7.6 L'accord sur les pensions du 19 juillet 2022	31
7.6.1 Le renforcement de la condition d'accès à la pension minimum garantie	31
7.6.2 La mesure genre	32
7.6.3 Le bonus de pension	32
7.7 L'accès à la pension minimum garantie pour des régimes spécifiques	33
7.7.1 L'accès à la pension minimum pour les accueillant-e-s d'enfants	33
7.7.2 L'accès à la pension minimum pour les conjoint-e-s aidant-e-s	33
8 Que peut-on faire de plus pour réduire l'écart de pension lié au genre ?	35
Références	39

Liste des graphiques

Graphique 2.1	Écart de pension entre les femmes et les hommes dans une sélection de pays de l'UE, en 2021, 65+, en %	9
Graphique 2.2	<i>Gender pension coverage gap</i> en 2021, 65+, en points de pourcentage	10
Graphique 4.1	Écart salarial par heure entre les femmes et les hommes par tranche d'âge	18
Graphique 4.2	Évolution du taux d'activité par tranche d'âge de 5 ans, 1960-2020 (%)	18
Graphique 6.1	Nombre moyen d'années de carrière compressées en vue de la constitution de la pension au cours de la période de carrière 14-45 ans pour les hommes et les femmes âgé-e-s de 45, 55 et 65 ans en 2019	27

1 | Introduction et contexte

La présente étude porte sur les différences de genre en matière de revenus de pension, c'est-à-dire l'écart de pension lié au genre. Les femmes perçoivent une pension qui est en moyenne 26% inférieure à celle des hommes. La pension qu'une personne reçoit lors de son départ à la retraite est le résultat d'une conjonction complexe de différents facteurs tels que la durée du travail, le revenu, l'état civil, la prise en charge d'activités de soins ou d'autres caractéristiques individuelles. Le sexe en tant que tel n'apparaît pas dans les règles légales régissant l'accès à la pension ou le montant de celle-ci. Les différences de genre en matière de revenus de pension résultent donc plutôt de différences de genre dans le parcours de vie, qui à leur tour affectent les revenus de pension. Les principaux facteurs explicatifs des différences de genre en matière de revenus de pension se situent au niveau des différences sur le plan des revenus et de la durée de la carrière professionnelle. Les différences de pension entre les hommes et les femmes peuvent donc, à bien des égards, être interprétées comme un indicateur de l'inégalité entre les hommes et les femmes qui régnait dans le passé - mesurée sur plusieurs décennies - principalement dans l'enseignement et sur le marché du travail. Le système de pension contient différents éléments visant principalement à compenser les conséquences pour les personnes ayant une carrière courte ou des revenus professionnels peu élevés. Ces mesures politiques ne sont pas nécessairement destinées à rendre les pensions plus égales entre les hommes et les femmes, mais comme les femmes ont traditionnellement des carrières plus courtes et des salaires moins élevés (en comparaison avec les hommes), ces mesures influencent généralement davantage les pensions des femmes que celles des hommes. Dans cette étude, nous examinons les principaux éléments du système de pension, la manière dont ils influencent l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de revenus de pension, et en particulier la manière dont les politiques annoncées ou récemment modifiées influenceront l'écart de pension entre les femmes et les hommes. Nous abordons également la manière dont la société actuelle, caractérisée par davantage d'égalité de genre sur le marché du travail - par rapport à il y a 30 ans - influencera le futur des différences de genre en matière de pension. Enfin, nous énumérons quelques modifications politiques potentielles qui pourraient réduire l'écart de pension entre les femmes et les hommes.

Cette étude a des limites. Le système de pension est complexe et il a subi plusieurs changements mineurs et majeurs au cours des dernières décennies. Cela signifie que le revenu de nombreux-ses retraité-e-s actuel-le-s a été déterminé par une réglementation différente en vigueur à différents moments de leur carrière. L'examen détaillé de l'effet de ces changements n'entre pas dans le cadre de cette étude. En outre, même les modifications apportées à la politique actuelle ont des effets très hétérogènes, selon le niveau de pension, l'état civil et d'autres caractéristiques. L'estimation des effets exacts d'un changement de politique précis nécessite généralement une analyse quantitative approfondie basée sur des données administratives détaillées. Lorsque cela était possible, nous avons consulté des études existantes pour obtenir une estimation des conséquences des mesures sur l'écart de pension lié au genre. Dans d'autres cas, nous avons tenté de procéder à une évaluation qualitative sur base de données publiées à propos de la répartition des avantages de pension par sexe. Par ailleurs, nous nous concentrons principalement sur les régimes de pension pour les salarié-e-s et les indépendant-e-s. Une dernière précision : l'écart de pension entre les femmes et les hommes publié entre autres par Eurostat porte sur toutes les sources de revenus de pension, tant les pensions légales que les pensions complémentaires dans ce que l'on appelle les deuxième et troisième piliers (voir chapitre 2). La constitution des pensions complémentaires est cependant très différente de celle des pensions légales. Par conséquent, nous pouvons nous attendre à ce que les différences de genre dans les pensions complémentaires résultent également de mécanismes différents des différences de genre

sur le plan des pensions légales. Il n'est pas possible d'inclure les pensions complémentaires dans nos analyses dans le cadre de ce projet.

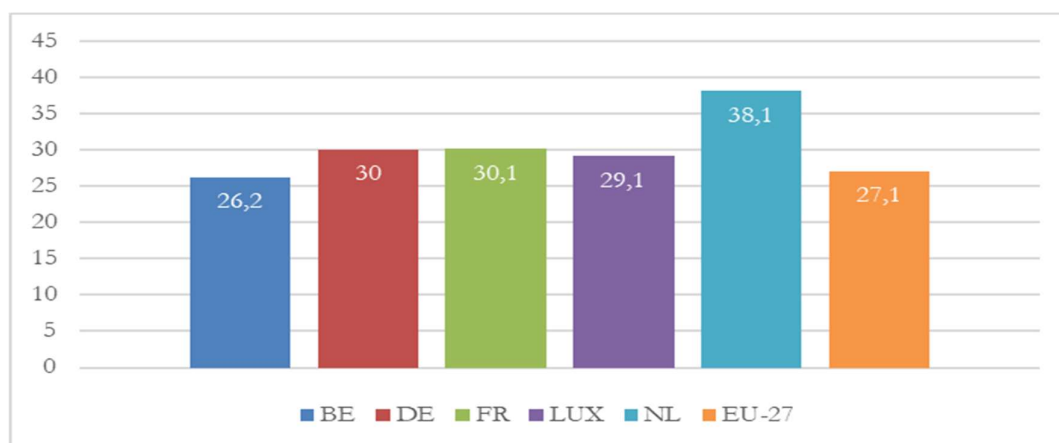
2 | L'écart de pension lié au genre dans une perspective comparative

L'écart de pension lié au genre constitue une façon de mesurer les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de revenus de pension. L'écart de pension entre les hommes et les femmes exprime, sous forme de pourcentage, dans quelle mesure la pension des femmes est inférieure à celle des hommes. Plus la valeur de l'écart de pension est élevée, moins il y a d'égalité de genre dans les revenus de pension.

L'indicateur de l'écart de pension entre les femmes et les hommes publié par Eurostat comprend, pour la Belgique, les pensions de retraite brutes, les pensions de survie brutes, les pensions complémentaires des deuxième et troisième piliers, la garantie de revenus aux personnes âgées et les prestations aux personnes âgées liées à la dépendance en matière de soins¹. Les personnes qui ne perçoivent pas de pension et celles de moins de 65 ans ne sont pas prises en compte dans le calcul (Dekkers *et al.*, 2021). Le graphique 2.1 présente l'écart de pension standard entre les hommes et les femmes pour tou-te-s les retraité-e-s âgé-e-s de 65 ans et plus.

En comparaison avec les pays voisins et la moyenne de l'UE, la Belgique présente un écart de pension relativement faible de 26% en 2021 (graphique 2.1). L'écart de pension entre les hommes et les femmes se situe donc juste en dessous de la moyenne de l'UE de 27% et il est inférieur à l'écart de pension dans les 4 pays voisins².

Graphique Fout! Gebruik het tabblad Start om Heading 1 toe te passen op de tekst die u hier wilt weergeven..1 **Écart de pension entre les femmes et les hommes dans une sélection de pays de l'UE, en 2021, 65+, en %**



Source Eurostat (2022a). Source de données : ILC_PNP13

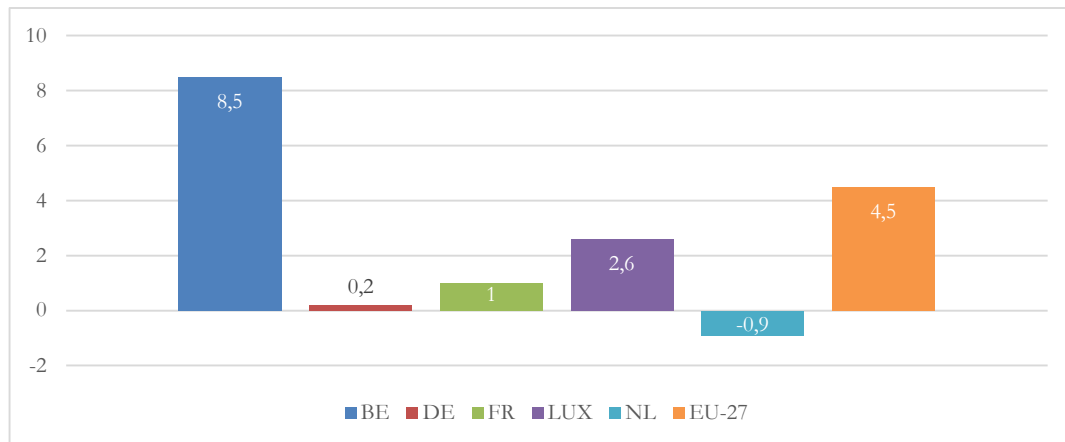
1 L'indicateur d'Eurostat se base sur les données EU-SILC. Les prestations aux personnes âgées liées à la dépendance en matière de soins comprennent la *Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB)*, c'est-à-dire l'allocation d'aide aux personnes âgées, qui a été remplacée en Flandre par le « *Zorgbudget voor ouderen met een zorgnood* », et qui est appelée « Allocation pour personnes âgées (APA) » en français. Le « *Zorgbudget voor zwaar zorgbehoevenden* » flamand en fait également partie.

2 Il est important de souligner que ces chiffres représentatifs au niveau international peuvent fluctuer fortement d'une année à l'autre en raison du bruit statistique dans les données d'enquête sous-jacentes.

L'effet des personnes qui ne perçoivent pas d'allocations de pension (« nul-pensioen »)³

Comme mentionné ci-dessus, l'écart de pension standard entre les hommes et les femmes ne tient pas compte des personnes qui ne perçoivent pas d'allocations de pension. Toutefois, une proportion importante de personnes âgées de 65 ans et plus en Belgique ne perçoit pas de pension. Cela se reflète dans un indicateur complémentaire : le *gender pension coverage gap*. Cet indicateur mesure - en points de pourcentage - la différence entre les femmes et les hommes sans pension. Le graphique 2.2 montre que le *gender pension coverage gap* est considérablement plus important en Belgique que dans les pays voisins ou dans l'ensemble de l'UE. Le pourcentage de femmes âgées de 65 ans qui ne perçoivent pas de pension propre est de 8,5 points de pourcentage plus élevé que chez les hommes, en Belgique⁴. Dans les pays voisins, la différence est beaucoup plus petite. La forte proportion de femmes sans pension propre en Belgique est en partie due à l'attribution de la pension au taux de ménage. La pension au taux de ménage n'est versée que si ce montant de pension (calculé à 75%) est plus avantageux pour le couple que 2 pensions au taux d'isolé-e (calculé à 60%) (voir également chapitre 3). En cas d'octroi de la pension au taux de ménage, la petite pension de l'un-e des partenaires (généralement la femme) peut être suspendue et l'autre partenaire (généralement l'homme) reçoit la pension au taux de ménage. Selon Dekkers *et al.* (2021), le fait d'inclure les « nul-pensioen » dans le calcul de l'écart de pension entre les femmes et les hommes a donné lieu à un écart de pension qui était environ 40% plus élevé que l'écart de pension entre les femmes et les hommes selon la définition standard⁵.

Graphique Fout! Gebruik het tabblad Start om Heading 1 toe te passen op de tekst die u hier wilt weergeven..2 **Gender pension coverage gap en 2021, 65+, en points de pourcentage**



Source Eurostat (2022a). Source de données : ILC_PNP14

³ Voir Dekkers *et al.* (2021) pour davantage de détails sur l'effet de la prise en compte des « nul-pensioen » dans l'écart de pension entre les femmes et les hommes.

⁴ Par ailleurs, le pourcentage d'hommes âgés de 65 ans et plus sans pension est très faible : il n'était que de 0,5% en 2021, selon EU-SILC.

⁵ Dans cette étude, l'écart de pension se basait uniquement sur les pensions du premier pilier. Cela s'applique à la fois à l'écart de pension incluant et excluant les « nul-pensioen ».

3 | Les principaux éléments du système de pension

En Belgique, il existe trois piliers de pension différents et une allocation d'assistance sociale. Le premier pilier (les pensions légales) est un terme collectif qui désigne différents régimes de pension (les pensions de retraite, de survie et de conjoint-e divorcé-e). Outre la pension du premier pilier, des pensions complémentaires peuvent également être constituées dans les deuxième et troisième piliers de pension. Le deuxième pilier de pension comprend les pensions complémentaires que l'employeur peut constituer pour ses salarié-e-s (y compris le personnel contractuel du secteur public) par le biais d'un fonds de pension ou d'une assurance-groupe. Les indépendant-e-s peuvent se constituer eux/elles-mêmes une pension complémentaire (par le biais d'une pension libre complémentaire pour indépendant-e-s, d'un engagement individuel de pension ou d'une convention de pension pour travailleur-se-s indépendant-e-s). L'épargne au niveau individuel, par le biais du système d'épargne-pension ou de l'assurance-vie individuelle, forme le troisième pilier⁶. Les deuxième et troisième piliers de pension donnent tous deux lieu à un avantage fiscal. Enfin, le paysage belge des pensions comprend une allocation d'assistance sociale appelée la garantie de revenus aux personnes âgées. Ci-après, nous donnons un aperçu des différents régimes de pension du premier pilier et nous abordons également la question de l'allocation d'assistance sociale. Nous ne traitons pas des deuxième et troisième piliers. Cet aperçu est largement basé sur les travaux de Peeters *et al.* (2017, pp. 26-38), mais adapté à la réglementation applicable en 2022. Pour obtenir des informations plus détaillées sur les régimes abordés ici, nous renvoyons donc vers cette source et vers le site web du Service fédéral des Pensions (www.sfpd.fgov.be).

3.1 Le premier pilier

Nous abordons brièvement et successivement les régimes de pension de retraite, les régimes minimums et les pensions de survie et de conjoint-e divorcé-e dans le cadre du premier pilier de pension.

3.1.1 Les pensions de retraite

Les régimes de pension de retraite pour les salarié-e-s et les indépendant-e-s sont comparables⁷. Pour chaque année de travail, une personne acquiert un droit à la pension égal à 60% du salaire annuel brut (salarié-e) ou du revenu d'entreprise net (indépendant-e) gagné au cours de cette année. Dans le cas de la pension au taux de ménage, 75% du salaire annuel ou du revenu d'entreprise net sont pris en

⁶ Nous ne considérons pas qu'un compte-épargne individuel appartient au troisième pilier de pension, mais à ce que l'on appelle le « quatrième pilier de pension », qui comprend également les placements financiers et d'autres avoirs. Pour plus d'informations sur le quatrième pilier de pension, voir Wikifin (2022).

⁷ Dans le passé, il y avait une grande différence entre le calcul de la pension des indépendant-e-s et celui des salarié-e-s. Pour corriger le fait que les indépendant-e-s paient proportionnellement moins de cotisations sociales que les salarié-e-s, les revenus professionnels pris en compte ont été réduits en les multipliant par un coefficient de correction ou d'harmonisation. En 2021, le coefficient de correction pour les indépendant-e-s a été supprimé. Pour les années de carrière à partir de 2021, le calcul de la pension des indépendant-e-s est donc identique à celui des salarié-e-s. Un-e indépendant-e et un-e salarié-e, qui commencent tou-te-s deux à travailler à partir de 2021, pourront donc se constituer la même pension s'ils-si elles ont des revenus identiques et un même nombre d'années de constitution de la pension (voir Schols, 2022).

compte dans le calcul de la constitution de la pension⁸. Un-e retraité-e perçoit une pension de retraite au taux de ménage lorsque son-sa conjoint-e s'est constitué peu ou pas de droits à la pension. La pension de retraite des fonctionnaires est calculée différemment. Leur pension est basée sur le salaire moyen des dix dernières années de carrière. Pour chaque année de travail en tant que fonctionnaire, ils-elles se constituent 1/60 de ce montant (Pour plusieurs catégories de fonctionnaires, le dénominateur, également appelé « tantième », est différent ; par exemple, 1/55 dans l'enseignement). La pension au taux de ménage n'existe pas dans le régime de pension des fonctionnaires⁹.

Outre les périodes de travail, certaines *périodes non travaillées* permettent également de se constituer une pension (c'est ce qu'on appelle les « périodes assimilées »). Pour les salarié-e-s, un salaire fictif est pris en compte durant cette période, en vue de la constitution de la pension. Le salaire fictif se base généralement sur les salaires réels perçus l'année précédant la période assimilée (Service fédéral des Pensions, 2022a). Le régime des salarié-e-s considère entre autres comme assimilées les périodes suivantes : le chômage involontaire, le chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne « prépension »), la maladie, l'invalidité, les congés thématiques (tels que les congés pour aidants proches ou pour s'occuper d'un enfant) et le congé de maternité (Service fédéral des Pensions, 2022b)¹⁰.

Dans tous les régimes, la carrière standard équivaut à 45 années de carrière. Dans les régimes des salarié-e-s et des indépendant-e-s, 45 ans correspondent à 14 040 jours en équivalents temps plein (ETP). Ce nombre de jours correspond à une carrière à temps plein de 45 ans dans une semaine de six jours (45×312 jours)¹¹. Après une carrière de 14 040 jours en ETP, on s'est donc constitué une pension complète¹². Il est toutefois possible de prendre sa pension avant d'avoir fait une carrière complète. L'âge de la pension dans les trois régimes est actuellement égal à 65 ans pour les hommes et les femmes¹³. À partir de cet âge, on peut prendre sa pension, quel que soit le nombre d'années de carrière. La pension anticipée est maintenant possible à 60 ans après une carrière d'au moins 44 ans, à 61 ans après une carrière de 43 ans ou à 63 ans après une carrière de 42 ans¹⁴.

3.1.2 Les régimes minimums pour les salarié-e-s et les indépendant-e-s

Les salarié-e-s, les indépendant-e-s ou les fonctionnaires percevant une pension de retraite peu élevée peuvent avoir droit à une pension minimum garantie sous certaines conditions. Nous abordons ci-dessous les 2 principaux régimes de pension minimum pour les salarié-e-s et la pension minimum pour les indépendant-e-s. En outre, nous traitons également du droit minimum par année de carrière pour les salarié-e-s¹⁵.

8 Le salaire ou revenu professionnel réel ou fictif dans les régimes des salarié-e-s et des indépendant-e-s est revalorisé et plafonné par année civile. La revalorisation implique que le revenu est ajusté en fonction de l'inflation et le plafonnement signifie que le salaire ou le revenu n'est pris en compte que jusqu'à un certain montant (le plafond salarial) pour le calcul de la pension (pour plus d'infos sur la revalorisation et le plafonnement, voir Peeters *et al.* (2017, pp. 26-30)). L'application du plafond salarial conduit *de facto* à une pension maximum dans le régime des salarié-e-s et des indépendant-e-s.

9 Pour plus d'informations sur le calcul de la pension des fonctionnaires, nous vous renvoyons à l'annexe 2.3 de la Commission de réforme des pensions (2014).

10 Nous vous renvoyons vers le site web du Service fédéral des Pensions (2022b) pour un aperçu des périodes assimilées chez les salarié-e-s. Il existe également des périodes assimilées dans les régimes des indépendant-e-s et des fonctionnaires (pour plus d'informations sur les périodes assimilées dans les 3 régimes, voir Peeters et Van Camp, 2016).

11 Il n'est cependant pas nécessaire de travailler 6 jours par semaine pour bénéficier d'une pension complète. Pour le calcul de la pension, le nombre de jours d'une semaine de travail de 5 jours est multiplié par 1.2 (Peeters, 2016, p. 72). Une année de carrière de 260 (52×5) jours effectivement prestés est donc comptabilisée comme une année de carrière de 312 jours pour le calcul de la pension.

12 Depuis 2019, les carrières des salarié-e-s et des indépendant-e-s de plus de 14 040 jours ETP sont également comptabilisées pour la pension. Dans le jargon du calcul des pensions, cette mesure s'intitule la « suppression de l'unité de carrière » (Service fédéral des Pensions, 2022c).

13 L'âge de la pension sera porté à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. Pour plus d'informations, voir Service fédéral des Pensions (2022d).

14 Certain-e-s travailleur-se-s ayant des statuts spéciaux, comme les mineurs, les marins et le personnel de l'aviation civile, peuvent prendre leur retraite plus tôt. Pour plus d'informations, voir Service fédéral des Pensions (2022d).

15 Le régime minimum pour les fonctionnaires et les carrières mixtes n'est pas abordé ici. Nous renvoyons à l'annexe 3.1 du rapport de la Commission de réforme des pensions (2014) pour une analyse détaillée de tous les régimes minimums.

a) La pension minimum garantie pour les salarié-e-s : critère souple vs. critère strict

La pension minimum selon le critère souple et la pension minimum selon le critère strict diffèrent en termes de conditions d'accès et de calcul. Nous donnons ci-dessous un bref aperçu de ces différences. Un-e salarié-e a accès à la pension minimum souple et stricte s'il-si elle a 30 années de carrière à son actif. Les variantes souple et stricte diffèrent tout d'abord dans la manière de comptabiliser la condition d'accès de 30 années de carrière. Pour la pension minimum souple, il suffit de pouvoir démontrer que l'on a 30 années de carrière de 156 jours ETP travaillés ou assimilés (ou 1/2 d'une année de 312 jours à temps plein). Pour la pension minimum stricte, par contre, le-la travailleur-se doit pouvoir justifier de 30 années de carrière de 208 jours ETP travaillés ou assimilés (ou 2/3 d'une année de 312 jours à temps plein).

Les deux régimes diffèrent également en ce qui concerne le calcul de la pension minimum. Pour calculer la pension minimum souple, tous les jours ETP travaillés et assimilés sont additionnés et le total est ensuite divisé par un dénominateur de 14 040 jours ETP. Le résultat de cette fraction est ensuite multiplié par le montant minimum pour calculer la pension minimum. Par contre, le calcul de la pension minimum stricte est plus avantageux par nature. En effet, selon le critère strict, toutes les années d'au moins 52 jours ETP travaillés ou assimilés sont assimilées à une année à temps plein de 312 jours ETP.

b) La pension minimum garantie pour les indépendant-e-s

La condition d'accès de 30 années de carrière s'applique également à la pension minimum garantie pour les indépendant-e-s. Une année de carrière en tant qu'indépendant-e correspond à 4 trimestres pour lesquels l'indépendant-e a payé des cotisations sociales (et s'est donc constitué des droits à la pension). Dans le cas où l'indépendant-e a travaillé en partie comme salarié-e, les années en tant que salarié-e comptent également pour déterminer si l'indépendant-e remplit la condition d'accès.

Pour calculer la pension minimum garantie des indépendant-e-s, tous les trimestres pour lesquels des cotisations ont été payées sont additionnés et convertis en jours (1 trimestre correspond à 78 jours ETP). Cette somme de jours ETP est ensuite placée en numérateur et divisée par le dénominateur de 14 040 jours ETP.

c) Le droit minimum par année de carrière pour les salarié-e-s

Les salarié-e-s peuvent également avoir droit au droit minimum par année de carrière. Le droit minimum n'est pas une pension minimum mais utilise une logique différente : si le salaire annuel brut (fictif) des salarié-e-s est inférieur à un droit annuel minimum défini, le salaire annuel brut est remplacé par ce droit annuel minimum dans le calcul de la pension. Un-e salarié-e a accès au droit minimum s'il-si elle peut justifier d'au moins 15 années de carrière de 104 jours ETP travaillés ou assimilés. Le droit annuel minimum est déterminé pour un emploi à temps plein de 312 jours ETP¹⁶. En cas de constitution d'une pension à temps partiel d'au moins 104 jours ETP, le droit annuel minimum est réduit au prorata.

3.1.3 Les pensions de survie et de conjoint-e divorcé-e

Dans le système de pension belge, la carrière du-de la (de l'ex-)conjoint-e peut également donner lieu à des droits en matière de pension. Ci-après, nous abordons successivement et brièvement la réglementation relative à la pension de survie et à la pension de conjoint-e divorcé-e.

¹⁶ Au 1^{er} décembre 2022, le droit annuel minimum était égal à 30 269 euros pour une année de 312 jours ETP (Service fédéral des Pensions, 2022e).

a) Les pensions de survie pour les veuves et les veufs

Le-La conjoint-e survivant-e peut bénéficier d'une pension de survie basée sur la carrière de son-sa partenaire décédé-e. Le calcul de la pension de survie est différent pour les veuves/veufs dont le-la partenaire décédé-e était déjà à la retraite et pour les veuves/veufs dont le-la partenaire décédé-e n'était pas encore à la retraite. La pension de survie peut être constituée dans tous les régimes, mais le calcul dans le régime des salarié-e-s et des indépendant-e-s diffère du calcul dans le régime des fonctionnaires.

Pour les veufs/veuves de salarié-e-s ou d'indépendant-e-s retraité-e-s, la pension de survie est égale à la pension de retraite du-de la conjoint-e décédé-e calculée au taux d'isolé. Si le-la conjoint-e décédé-e n'était pas encore retraité-e, la pension de survie ou l'allocation de transition est calculée sur base de la carrière du-de la conjoint-e décédée. Les règles de calcul appliquées sont les mêmes que pour la pension de retraite, mais la durée de carrière standard (normalement égale à 45 ans) est adaptée au décès prématuré du-de la conjoint-e. Si la veuve/le veuf perçoit également elle/lui-même une pension de retraite, la pension de survie est généralement réduite. Une pension de survie dans le régime des salarié-e-s ou des indépendant-e-s peut être combinée avec une pension de retraite propre jusqu'à un montant-limite fixé à 110% du montant de la pension de retraite du-de la conjoint-e décédé-e pour une carrière complète^{17,18}.

Pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie, le-la partenaire survivant-e doit remplir certaines conditions. Par exemple, en 2022, le-la partenaire survivant-e devra être âgé-e d'au moins 48,5 ans et avoir été marié-e (ou être dans une situation assimilée) pendant au moins 1 an au moment du décès. Un-e partenaire survivant-e qui ne remplit pas la condition liée à l'âge peut demander une allocation de transition. L'allocation de transition peut être considérée comme une pension de survie temporaire accordée au-à la partenaire survivant-e pendant une période définie (en fonction de la situation familiale : entre 18 et 48 mois)¹⁹.

b) Les pensions de conjoint-e divorcé-e pour les retraité-e-s divorcé-e-s

Dans le régime des salarié-e-s ou des indépendant-e-s, la carrière de l'ex-conjoint-e peut également donner droit à une pension de conjoint-e divorcé-e²⁰. Lorsqu'un-e partenaire divorcé-e ne s'est pas ou peu constitué de pension de retraite pendant les années de mariage, il-elle peut recevoir des droits à la pension équivalant à 62,5% maximum de la constitution de la pension de l'ex-conjoint-e pour la période durant laquelle il-elle était marié-e. Contrairement aux salarié-e-s et aux indépendant-e-s, le régime des fonctionnaires ne prévoit pas de pension de conjoint-e divorcé-e²¹. Pour avoir droit à une pension de conjoint-e divorcé-e, le-la bénéficiaire doit avoir atteint l'âge de la retraite, avoir des droits à la pension inférieurs à 62,5% de ceux de son ex-conjoint-e et ne pas s'être remarié-e²².

3.2 La garantie de revenus aux personnes âgées

La garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA) est un régime d'assistance sociale destiné aux personnes âgées disposant de faibles revenus (de pension). Pour déterminer si une personne a droit à une GRAPA, ses ressources font l'objet d'un examen qui prend en compte tous les types de ressources (pas uniquement les revenus de la pension) du-de la demandeur-se ainsi que les ressources de son-sa conjoint-e ou cohabitant-e légal-e qui habite à la même adresse. Les ressources des autres

17 Pour plus d'informations, nous renvoyons vers le site web du Service fédéral des Pensions (2022f ; 2022g).

18 Des règles différentes s'appliquent en cas de combinaison avec d'autres types de revenus. Pour plus d'informations, nous renvoyons vers le site web du Service fédéral des Pensions (2022h).

19 Pour plus d'informations, nous renvoyons également vers le site web du Service fédéral des Pensions (2022i).

20 Une séparation de fait peut également donner lieu à une pension de conjoint-e séparé-e. La pension de conjoint-e séparé-e, dans le cas d'une séparation de fait donc, est calculée différemment de la pension de conjoint-e- divorcé-e et elle n'est pas abordée dans ce texte.

21 Dans le régime des fonctionnaires, la pension de survie peut également être accordée à l'ex-conjoint-e.

22 Pour plus d'informations, nous renvoyons vers le site web du Service fédéral des Pensions (2022j).

personnes du ménage (enfants, parents et alliés) ne sont pas prises en compte²³. En plus de la vérification des ressources, le-la demandeur-se doit également remplir un certain nombre de conditions supplémentaires pour avoir droit à une allocation GRAPA. Le-La demandeur-se doit ainsi être âgé-e d'au moins 65 ans, être belge (ou dans une situation assimilée) et avoir sa résidence principale sur le territoire belge. Si le-la demandeur-se remplit les conditions, ses ressources sont majorées jusqu'au montant-limite de la GRAPA. Ce montant-limite est plus élevé pour les isolé-e-s que pour les personnes âgées qui cohabitent avec d'autres personnes²⁴.

23 Seules les ressources du-de la conjoint-e et du-de la cohabitant-e légal-e sont prises en compte. La cohabitation avec d'autres personnes (par exemple, des ami-e-s) peut cependant avoir une influence sur le montant de la GRAPA. Le revenu du-de la bénéficiaire de la GRAPA est majoré jusqu'à un certain montant-limite. Il existe un montant-limite pour les cohabitant-e-s et pour les isolé-e-s. Dans le cas où plusieurs personnes habitent à la même adresse, et qu'il ne s'agit pas d'enfants, de parents ou d'alliés, le revenu est majoré jusqu'au montant-limite inférieur pour les cohabitant-e-s (Service fédéral des Pensions, 2022k).

24 Pour plus d'informations, nous renvoyons vers le site web du Service fédéral des Pensions (2022k).

4 | Comment les différences de genre dans les pensions apparaissent-elles ?

La pension légale qu'une personne reçoit lors de son départ à la retraite est le résultat d'une conjonction complexe de différents facteurs tels que la durée du travail, le revenu, l'état civil, la prise en charge d'activités de soins ou d'autres caractéristiques individuelles. Il est important de se rappeler que le système de retraite a une très longue mémoire. Étant donné que la période entre le début de la carrière et le départ à la retraite peut atteindre 45 à 50 ans, dans le système de pension belge actuel, les différences entre les hommes et les femmes issues du passé sont encore visibles très longtemps dans les revenus de pension. Nous reviendrons sur cette question dans le chapitre 8. Les trois principaux facteurs à prendre en compte pour analyser les différences de genre en matière de pension sont les différences de revenus professionnels, la durée de la carrière (y compris les périodes assimilées) et le travail à temps partiel. Tout cela se fonde sur des différences en matière de formation, d'orientation professionnelle et de répartition des responsabilités en matière de soins au sein de la famille.

4.1 Les différences en matière de formation, d'orientation professionnelle et de revenu

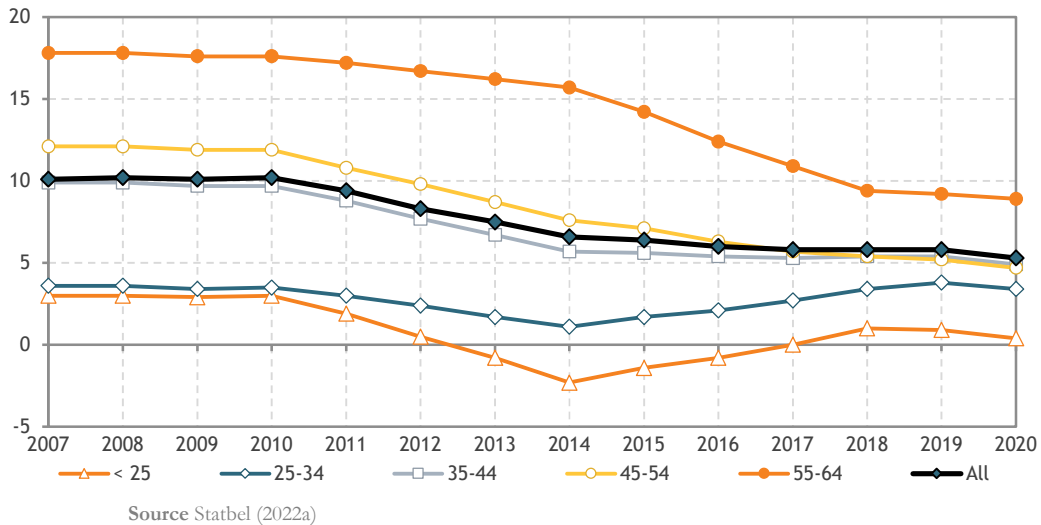
Les femmes avaient traditionnellement un niveau d'instruction plus faible. Cet effet disparaît cependant lentement du système de pension et il est probablement limité pour les nouveaux-elles arrivant-e-s dans le système de pension. Les premières données disponibles de l'enquête européenne sur les forces de travail montrent qu'en 1993, les hommes et les femmes âgé-e-s de 15 à 64 ans avaient en moyenne déjà à peu près le même niveau d'instruction²⁵.

Les différences de genre en matière de revenus professionnels sont plus persistantes en raison des différences en matière d'orientation professionnelle, d'une expérience moins importante engendrée par le travail à temps partiel ou les périodes sans travail et de la discrimination fondée sur le genre (Capéau *et al.*, 2012 ; Baert *et al.*, 2016). L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2021, p. 23) rapporte que le salaire horaire brut des hommes dans l'industrie était 41% plus élevé que celui des femmes en 1960, mais qu'en 2018, cette différence a diminué à 12%. Pour un groupe plus large de salarié-e-s²⁶, l'écart salarial horaire en 2020 est d'environ 5% pour toutes les tranches d'âge (à l'exception des 55-64 ans). Il est proche de zéro pour les moins de 35 ans (graphique 4.1).

25 Aujourd'hui, en Belgique, les femmes ont en moyenne un niveau d'instruction plus élevé que les hommes, si l'on se base sur la proportion de personnes ayant un niveau d'instruction faible (ISCED 0-2), moyen (ISCED 3-4) et élevé (ISCED 5+) dans l'enquête sur les forces de travail de l'UE (Eurostat, 2022b). Cela vaut également pour la tranche d'âge active la plus âgée : parmi les femmes âgées de 45 à 64 ans, 41,9% ont un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 37,6% des hommes de cette tranche d'âge.

26 À savoir, tou-te-s les salarié-e-s employé-e-s dans des entreprises comptant au moins 10 travailleur-se-s ou dont l'activité économique principale relève des sections B-S (-O) de la NACE Rév. 2.

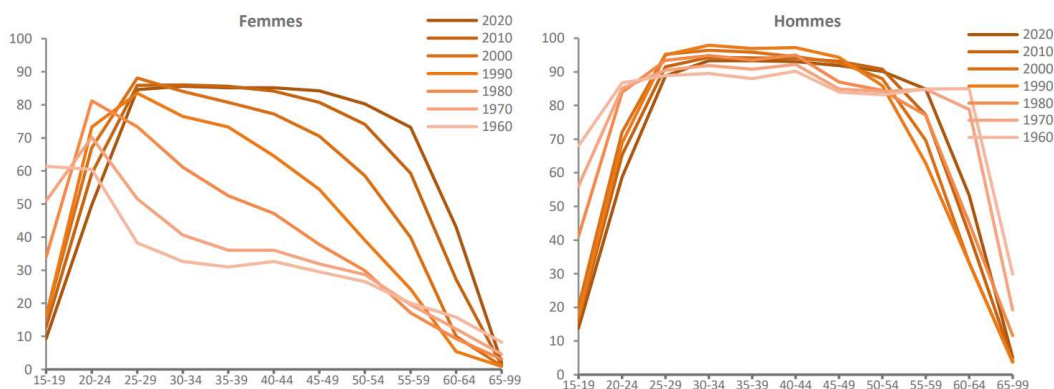
Graphique Fout! Gebruik het tabblad Start om Heading 1 toe te passen op de tekst die u hier wilt weergeven..1 **Écart salarial par heure entre les femmes et les hommes par tranche d'âge**



4.2 Les différences de genre sur le plan des carrières et du travail à temps partiel

En raison du modèle familial traditionnel, les hommes avaient plus souvent un emploi que les femmes dans le passé. Tout comme pour les différences salariales, cette tendance a fondamentalement changé au cours des 50 dernières années. Le graphique 4.2 présente la proportion de femmes sur le marché du travail (qui travaillent ou sont inscrites au chômage) pour des tranches d'âge de 5 ans de 1960 à 2020. Au cours de cette période, la participation des femmes au marché du travail a augmenté de manière significative, même si l'écart n'est toujours pas comblé²⁷. Une partie de ces différences sont compensées dans le système de pension par la réglementation des périodes assimilées.

Graphique Fout! Gebruik het tabblad Start om Heading 1 toe te passen op de tekst die u hier wilt weergeven..2 **Évolution du taux d'activité par tranche d'âge de 5 ans, 1960-2020 (%)**



Les différences de genre en matière de travail à temps partiel sont également un facteur explicatif des différences de genre en matière de revenus de pension. Selon les statistiques de l'UE relatives aux forces de travail pour la Belgique, environ 42,5% de toutes les femmes actives travaillaient à temps

²⁷ En 2021, le taux d'activité était de 70,8% pour les femmes de 20 à 64 ans et de 79,5% pour les hommes (Statbel, 2022b).

partiel en 2021 (Statbel, 2022c). Pour les hommes, le chiffre est de 11,8%. En outre, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est restée essentiellement inchangée au cours des 20 dernières années (Eurostat, 2022c). Durant cette même période, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel a doublé. Pour certain-e-s, le temps restant est compensé dans la constitution de la pension comme période assimilée via le système d'interruption de carrière ou de crédit-temps.

Ces différences se reflètent dans le nombre moyen d'années de carrière. Schols *et al.* (2022) ont calculé le nombre moyen d'années de carrière compressées pour une personne de 65 ans en 2019 qui a travaillé comme salarié-e. Une année de carrière compressée équivaut à 312 jours ETP. En moyenne, les hommes ont travaillé presque cinq années de carrière de plus que les femmes (19,4 ans contre 14,6 ans). Les années assimilées sont également ajoutées aux années travaillées pour le calcul de la pension. En moyenne, les femmes ont plus d'années de carrière assimilées que les hommes (9,4 contre 8,3 ans). Cela compense quelque peu le nombre inférieur d'années travaillées, mais la différence de genre pour les personnes récemment retraitées est encore de plus de 3,5 ans^{28 29}.

28 Ces moyennes sont basses car seules les années de carrière en tant que salarié-e en Belgique ont été comptabilisées. Les années de carrière prestées à l'étranger (pensez aux immigrant-e-s qui n'ont presté qu'une partie de leur carrière en Belgique et aux travailleur-se-s frontalier-ère-s) et les années de carrière en tant qu'indépendant-e-s et fonctionnaires ont été exclues.

29 Voir également point 6.8 sur l'effet des périodes assimilées sur les revenus de pension.

5 | Les prévisions relatives à l'évolution des différences de genre en matière de pension

Les caractéristiques des femmes qui sont encore actives aujourd'hui, et qui prendront leur retraite dans les décennies à venir, sont très différentes de celles des femmes actuellement retraitées. Les femmes actives aujourd'hui ont plus souvent fait des études supérieures, ont des carrières plus longues et l'écart salarial avec les hommes s'est également fortement réduit. Toutefois, une différence significative subsiste dans l'ampleur du travail à temps partiel (voir également chapitre 4). Pour pouvoir se prononcer sur les différences de genre en matière de revenus de pension des futures cohortes de pension, il est nécessaire d'émettre des hypothèses sur les trajets sur le marché du travail et sur le plan des revenus des personnes encore actives actuellement sur le marché du travail³⁰. Cependant, comme les pensions se constituent sur une longue période, les différences en matière de revenus de pension, et l'écart de pension entre les hommes et les femmes, peuvent être prévus avec une assez grande certitude pour les cinq à dix prochaines années³¹. Pour les personnes prenant leur retraite au cours de cette période, la plupart de leurs antécédents sur le marché du travail et en matière de revenus sont déjà connus. Les projections à plus long terme nécessitent des hypothèses concernant une partie toujours plus grande de la carrière professionnelle.

Selon les dernières projections du Bureau fédéral du Plan (Conseil Supérieur des Finances, 2022, p. 31), le taux d'emploi des femmes devrait continuer à augmenter dans les années à venir, en particulier chez les 55-66 ans. Dans ce dernier groupe, il passe de 47,4% à 54,1% entre 2021 et 2027, alors qu'il était encore de 44,3% en 2019. On s'attend à une augmentation du taux d'emploi pour les hommes de cette tranche d'âge également.

Des projections de l'écart de pension entre les hommes et les femmes ont été réalisées dans le cadre du projet de recherche MIGAPE (Dekkers & Van den Bosch, 2021). Trois résultats ressortent de ces différentes projections.

Premièrement, l'écart de pension entre les hommes et les femmes continuera à diminuer, même dans une situation où l'égalité des résultats sur le marché du travail pour les personnes en âge de travailler ne s'améliorerait pas davantage, c'est-à-dire si les différences entre les hommes et les femmes en termes d'emploi, de revenus et de travail à temps partiel restaient constamment au niveau de 2019. Puisque les carrières des personnes qui prendront leur pension dans les années à venir sont déjà beaucoup plus égales que celles des retraité-e-s actuel-le-s, l'écart de pension serait alors réduit aux deux tiers de son niveau actuel en 2030 et à la moitié en 2040.

Deuxièmement, il apparaît que la poursuite de la convergence de la participation au marché du travail entre les hommes et les femmes, comme le prévoit l'*Ageing report* de la Commission européenne sur le vieillissement (CE, 2021), a un effet insignifiant sur l'écart de pension entre les femmes et les hommes jusqu'en 2040. L'effet après 2040 est plus important, mais reste limité. Cet impact limité est en partie dû au fait que la participation des femmes au marché du travail est déjà relativement proche

30 Une simulation des futures pensions requiert également une série d'autres hypothèses (par exemple, la durée du chômage et l'état civil). Nous nous concentrons ici sur les plus importantes, à savoir l'emploi et le revenu.

31 En supposant que la politique en matière de pension reste inchangée au cours de la période de projection.

de celle des hommes, et à la manière dont les périodes assimilées dans le système de pension compensent les périodes d'inactivité³².

Troisièmement, les projections montrent que pour réduire encore davantage l'écart de pension, il faudrait éliminer les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la fréquence du travail à temps partiel et les salaires horaires. En d'autres termes, il faut combler l'écart salarial, tant corrigé que non corrigé pour la durée de travail.

32 Une raison supplémentaire qui explique ce faible effet réside dans le fait que dans cette projection, en plus des différences générales en matière de participation au marché du travail, les différences selon le statut professionnel ont également été supprimées. Dans ce scénario, le nombre de femmes indépendantes augmente, et leur nombre parmi les fonctionnaires diminue. Cet aspect du scénario dit de « convergence » a en soi un effet négatif sur les pensions des femmes et un effet positif sur celles des hommes.

6 | L'impact du système de pension sur les différences de genre

La plupart des éléments et des exceptions du système de pension décrits ci-avant dans le chapitre 3 ont été introduits pour garantir des pensions suffisantes aux personnes ayant des carrières courtes ou de faibles revenus. Les femmes étant historiquement majoritaires dans ce groupe, ces éléments ont souvent un effet plus important sur la pension moyenne des femmes que sur celle des hommes. Dans ce chapitre, nous décrivons d'abord comment ces mesures influent sur les différences de genre en matière de revenu de pension. Ensuite, nous abordons la réglementation en matière de pension pour les accueillant-e-s d'enfants et les conjoint-e-s aidant-e-s et l'impact de ces deux réglementations sur l'inégalité de genre. Les mesures relatives aux pensions du gouvernement De Croo récemment annoncées seront examinées dans le chapitre suivant. En raison de la complexité du système de pension, il n'est pas toujours possible, sans une analyse plus détaillée basée sur des données administratives, de déterminer si une mesure affecte les pensions d'un sexe plus que celles de l'autre³³.

6.1 La pension minimum garantie

Les pensions minimums actuelles ont été instaurées pour garantir une pension adéquate aux personnes qui, autrement, auraient une pension très basse.

Parmi les bénéficiaires actuel-le-s d'une pension dans le régime des salarié-e-s, les femmes ont généralement une carrière plus courte et des revenus plus faibles, avec pour conséquence qu'elles reçoivent plus souvent une pension minimum. Nous ne disposons pas de chiffres récents, mais une analyse basée sur les données de 2013 a révélé que les femmes dans le régime des salarié-e-s remplissent moins que les hommes la condition des 30 ans de carrière pour la pension minimum, mais reçoivent plus souvent que les hommes une pension minimum. En 2012, 80% des hommes ayant travaillé (partiellement) comme salariés ont eu accès à la pension minimum stricte parce qu'ils remplissent la condition de carrière. Parmi les femmes, 51% avaient accès à la pension minimum stricte. Pourtant, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à percevoir une pension minimum stricte (19% des femmes contre 4% des hommes). En 2012, peu d'hommes et de femmes bénéficiaient d'une pension minimum souple dans le régime des salarié-e-s (Commission de réforme des pensions 2020-2040, annexe 3.1)³⁴.

La pension minimum s'applique toutefois également aux indépendant-e-s³⁵, un groupe composé en grande partie d'hommes. Peeters (2016, p. 62) a calculé qu'en 2011, 80% des travailleurs indépendants masculins percevaient une pension minimum, contre un peu moins de 20% des travailleuses indépendantes. Le fait de ne pas remplir la condition d'accès de 30 années de carrière pour la pension minimum est très probablement la raison du nombre limité de femmes indépendantes bénéficiant d'une pension minimum.

33 Dans le cadre d'un projet sur le genre et les pensions, davantage de données seront disponibles sur Pensionstat.be à l'avenir. Il sera ainsi possible de cartographier plus en détail les différences de genre en matière de pension pour les différents régimes (pensions de survie, de conjoint-e divorcé-e et au taux de ménage).

34 La condition des 30 années de carrière pour avoir droit à la pension minimum signifie qu'un plus grand nombre de femmes que d'hommes ayant une carrière (très) courte n'auront pas accès à la pension minimum.

35 Avec des modifications (voir point 3.1.2).

Le fait que le montant de la pension minimum est accordé si la pension de retraite propre est inférieure au montant de la pension minimum ajusté au prorata de la durée de la carrière travaillée et/ou assimilée par rapport à une carrière complète de 45 ans, vient encore compliquer davantage l'inégalité de genre sur le plan de la pension minimum. Ainsi, deux personnes qui remplissent toutes deux les conditions requises pour bénéficier du même régime de pension minimum bénéficieront donc du régime de pension minimum à des degrés différents selon le montant de leur propre pension de retraite et la durée de leur carrière. Une analyse de l'effet de genre complet de la pension minimum (c'est-à-dire dans quelle mesure les hommes ou les femmes profitent relativement plus de la pension minimum) est complexe car elle nécessite à la fois des informations sur le niveau de la pension minimum, ainsi que sur le niveau de la durée individuelle de la carrière, et de la pension de retraite que la personne percevrait s'il n'y avait pas de pension minimum. Une telle analyse requiert l'accès aux données individuelles sur les carrières.

6.2 La garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA)

Environ 110 000 personnes ont bénéficié de la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA) en 2021, soit 5% de la population belge âgée de 65 ans et plus. Environ deux tiers des bénéficiaires sont des femmes³⁶. La proportion de femmes est plus faible parmi les nouvelles cohortes utilisant la GRAPA. En 2021, 60% des nouveaux-elles bénéficiaires de la GRAPA sont des femmes. Les femmes reçoivent également en moyenne un montant plus élevé (540 euros) que les hommes (470 euros) (Service fédéral des Pensions, 2022).

Bien que l'objectif principal de la GRAPA soit de garantir un revenu suffisant aux personnes, elle améliore également l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de revenu de pension³⁷.

6.3 La pension de survie

Comme décrit au chapitre 3, seules les veuves et les veufs peuvent prétendre à une pension de survie. Étant donné que les femmes vivent généralement plus longtemps que les hommes, et que les femmes sont généralement plus jeunes que leur mari, il y a plus de veuves que de veufs. En outre, des règles anti-cumul limitent la combinaison d'une pension de retraite et d'une pension de survie, et ces règles touchent davantage les hommes que les femmes. Pour ces raisons, les pensions de survie sont principalement accordées aux femmes ; en 2021, 94% des bénéficiaires étaient des femmes (PensionStat, 2022). La pension de survie constitue un élément important des pensions des femmes. En 2021, 41% des femmes âgées de 65 ans ou plus ont reçu une partie de leur pension sous forme de pension de survie (PensionStat, 2022)³⁸.

Dekkers et Van den Bosch (2021) ont examiné l'effet de la pension de survie sur l'écart de pension entre les hommes et les femmes. Ils comparent la situation actuelle avec un scénario dans lequel la pension de survie n'existe plus. Selon leurs calculs, l'écart de pension lié au genre aurait presque doublé en 2012 si les pensions de survie n'existaient plus. L'importance de la pension de survie diminuera cependant avec le temps. La proportion de retraité-e-s percevant une pension de survie diminue avec chaque cohorte suite aux changements dans le taux d'emploi des femmes, à l'augmentation plus marquée de l'espérance de vie pour les hommes que pour les femmes et aux changements dans les schémas de mariage au fil du temps. Toutefois, il faudra beaucoup de temps pour que ces changements se reflètent dans le système de pension.

Sur base des chiffres mentionnés, nous pouvons conclure que la pension de survie joue un rôle très important dans la réduction de l'inégalité de genre sur le plan des revenus de retraite aujourd'hui.

³⁶ Un petit nombre de personnes (environ 2 000) reçoivent le prédécesseur de la GRAPA, le revenu garanti aux personnes âgées (RGPA).

³⁷ Voir également Dekkers et Van den Bosch (2021).

³⁸ Ces chiffres concernent les trois systèmes de pension.

6.4 La pension de conjoint-e divorcé-e pour les retraité-e-s divorcé-e-s

Comme indiqué au point 3.1.3, la carrière de l'ex-conjoint-e peut donner droit à une pension de conjoint-e divorcé-e dans le régime des salarié-e-s ou des indépendant-e-s³⁹. Lorsqu'un-e conjoint-e divorcé-e ne s'est pas ou peu constitué de pension de retraite pendant les années de mariage, il-elle peut se constituer des droits complémentaires à la pension équivalant à 62,5% maximum de la constitution de pension de l'ex-conjoint-e. En janvier 2022, on compte 168 486 bénéficiaires d'une pension de conjoint-e divorcé-e dans le régime des salarié-e-s, dont 79% de femmes et 21% d'hommes (Service fédéral des Pensions, 2022m).

La pension de conjoint-e divorcé-e augmente la pension personnelle, de sorte que la pension de conjoint-e divorcé-e a une influence positive sur le revenu de pension moyen des bénéficiaires (qui sont principalement des femmes).

6.5 La pension au taux de ménage

Pour des raisons historiques (notamment le modèle familial traditionnel), la pension au taux de ménage est principalement versée aux hommes et la pension de la femme est suspendue (dans certains cas, la faible pension de la femme est versée et déduite de la pension au taux de ménage de l'homme). On ne dispose pas d'informations récentes sur le nombre de retraité-e-s bénéficiant d'une pension au taux de ménage, mais Peeters (2016) mentionne qu'en 2011, 35% des anciens salariés masculins et 50% des anciens indépendants masculins percevaient une pension au taux de ménage. En comparaison, moins de 2% des femmes sont concernées dans les deux systèmes de pension. Il est clair que le fait de bénéficier d'une pension aux taux de ménage signifie généralement qu'une allocation de pension passe de la femme à l'homme, ce qui accroît les différences de genre en matière de revenu de pension. Toutefois, cela ne veut pas nécessairement dire que cette femme est moins bien lotie, parce que la pension au taux de ménage augmente le montant total des ressources dont dispose le couple⁴⁰. Dans une perspective d'égalité de genre, il est important d'étudier l'égalité ou l'inégalité d'accès aux ressources au sein du ménage. Cela dépasse toutefois le cadre de la présente analyse.

6.6 La pension pour les accueillant-e-s d'enfants

Les accueillant-e-s d'enfants ont un statut spécial dans le système de pension, et comme la grande majorité des accueillant-e-s d'enfants sont des femmes, cela a des conséquences sur l'égalité de genre en matière de pension⁴¹. Avant 2003, les accueillant-e-s d'enfants ne payaient pas de cotisations sociales, ce qui signifie qu'ils-elles ne se constituaient pas de droits à la pension. En 2003, la réglementation a été adaptée et depuis lors, les accueillant-e-s d'enfants peuvent également se constituer des droits à la pension. De ce fait, les accueillant-e-s d'enfants qui ont effectué une grande partie de leur carrière avant 2003 n'ont accumulé des droits à pension que pendant quelques années

39 Une séparation de fait peut également donner lieu à une pension de conjoint-e séparé-e. La pension de conjoint-e séparé-e, dans le cas d'une séparation de fait donc, est calculée différemment de la pension de conjoint-e divorcé-e et elle n'est pas abordée dans ce texte.

40 Sans analyse plus détaillée, il n'est pas non plus possible de savoir clairement dans quelle mesure la pension au taux de ménage augmente ou réduit l'écart de pension entre les femmes et les hommes. L'octroi de la pension au taux de ménage engendre parfois la suspension de la petite pension de la femme. Par conséquent, certaines femmes ayant des revenus de pension très faibles ne sont pas reprises dans le calcul, ce qui augmente la pension moyenne des femmes. Dans le même temps, la pension moyenne des hommes augmente en raison de l'octroi de la pension au taux de ménage. L'influence de la pension au taux de ménage sur l'écart de pension entre les femmes et les hommes dépend de l'ampleur relative de ces changements. L'effet sur le *Gender Pension Coverage Gap* (voir chapitre 2) est cependant sans équivoque : l'octroi de la pension au taux de ménage a pour conséquence que davantage de femmes ne reçoivent pas de pension, ce qui fait donc augmenter l'écart entre les pourcentages d'hommes et de femmes sans pension propre.

41 Nous n'avons pas été en mesure de trouver des chiffres récents sur le nombre d'accueillant-e-s d'enfants, ni sur la répartition par sexe des accueillant-e-s d'enfants, mais nous pensons qu'il est raisonnable de supposer que la grande majorité sont des femmes. En effet, un article paru dans *De Standaard* le 14 janvier 2003, dont la source est *Kind en Gezin*, mentionne : « La Flandre compte en tout et pour tout 5 accueillants d'enfants masculins (0,07%). » (De Standaard, 2003 ; traduction libre).

(la période travaillée depuis 2003). Par conséquent, ce nombre limité d'années de carrière aura un effet négatif sur le revenu de pension des accueillant-e-s d'enfants. Le nombre limité d'années de carrière a pour conséquence supplémentaire que les accueillant-e-s d'enfants ne rempliront souvent pas la condition d'accès à la pension minimum. Un développement politique récent devrait changer cela (pour plus d'informations, voir point 7.7).

À notre connaissance, il n'existe pas de résultats de recherche disponibles sur le nombre de personnes concernées (par exemple, les accueillant-e-s d'enfants à la retraite), leur situation en matière de pension et la mesure dans laquelle elles font appel à d'autres éléments du système de pension.

6.7 La pension pour les conjoint-e-s aidant-e-s

Depuis 2003, les conjoint-e-s aidant-e-s peuvent se constituer leurs propres droits à la pension en adhérant volontairement au « maxi-statut », qui leur offre la même protection en matière de pension que les travailleur-se-s indépendant-e-s à titre principal. Depuis 2005, les conjoint-e-s aidant-e-s sont obligé-e-s d'adhérer à ce maxi-statut (voir Commission de réforme des pensions 2020-2040, annexe 2.2). Lorsqu'une grande partie de la carrière a été prestée avant 2003, le-la conjoint-e aidant-e n'a accumulé des droits à la pension que pour quelques années de carrière seulement. Par conséquent, la pension constituée sera également peu élevée. Sur base des statistiques de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI), nous savons que 92% des conjoint-e-s aidant-e-s étaient des femmes au 31 décembre 2003 et que la plupart d'entre elles n'avaient pas encore atteint l'âge de la retraite à cette date (INASTI, 2022a). La situation spécifique dans laquelle aucun droit à la pension n'a été acquis pour les années antérieures à 2003 affectera donc principalement les femmes.

En outre, ce régime particulier a pour conséquence que le nombre d'années de carrière prestées sera peut-être insuffisant pour avoir droit à la pension minimum garantie. Un développement politique récent à cet égard est abordé au point 7.7.

6.8 Les périodes assimilées et l'utilisation du crédit-temps et du congé thématique

Les périodes assimilées sont importantes pour la constitution de la pension des salarié-e-s (y compris les personnes ayant des carrières mixtes qui ont travaillé en partie comme salarié-e-s). À titre d'exemple, Dekkers et Van den Bosch (2020) illustrent l'impact d'une période de soins de 6 ans à l'âge de 30 ans et montrent que pour les individus dans cette situation, le système actuel de périodes assimilées compense très bien la perte de revenus professionnels en termes de revenus de pension futurs. Sans ces systèmes, l'effet d'une interruption partielle ou complète de travail serait beaucoup plus important. Sur base de données administratives, Schols *et al.* (2022) montrent qu'environ un tiers de la constitution moyenne de pension des personnes de 65 ans ayant fait carrière en tant que salarié-e-s en 2019 est la conséquence de périodes assimilées⁴². Pour les femmes, cette part est de près de 40% et pour les hommes de 30%. Les périodes assimilées sont donc en moyenne plus importantes dans les pensions des femmes et contribuent donc positivement à l'égalité des femmes et des hommes dans la constitution de la pension. Il n'est pas possible de déterminer exactement l'importance des différentes périodes assimilées, mais il est clair que, tant pour les hommes que pour les femmes, le chômage et la maladie représentent la part la plus importante⁴³.

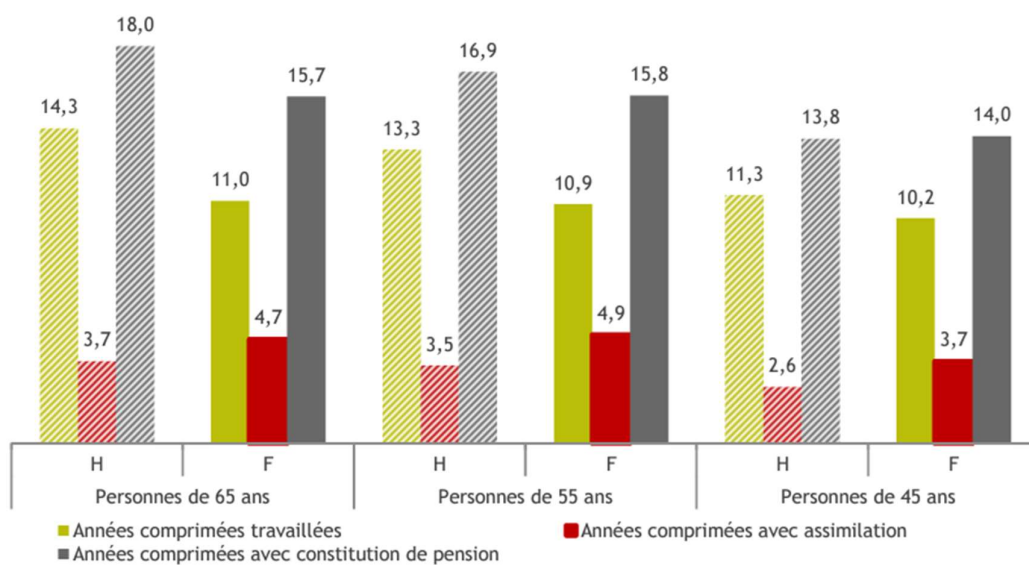
Les périodes assimilées restent importantes pour les années à venir et continueront à contribuer à l'égalisation du nombre d'années de constitution de la pension entre les hommes et les femmes. C'est ce que montre la comparaison de la carrière moyenne en tant que salarié-e- composée de périodes assimilées des personnes âgées actuellement (en 2019) de 45 ans avec celles des personnes de 55 et

⁴² Ces chiffres font référence aux assimilations dans le système de pension des salarié-e-s.

⁴³ Les données antérieures à 1990 ne permettent pas de faire avec certitude une distinction entre les différentes périodes assimilées.

65 ans (en 2019) lorsqu'ils-elles avaient 45 ans. Le graphique 6.1 ci-dessous est tiré de Schols *et al.* (2022).

Graphique Fout! Gebruik het tabblad Start om Heading 1 toe te passen op de tekst die u hier wilt weergeven..1 **Nombre moyen d'années de carrière compressées en vue de la constitution de la pension au cours de la période de carrière 14-45 ans pour les hommes et les femmes âgé-e-s de 45, 55 et 65 ans en 2019**



Source Schols *et al.* (2022), Graphique 15

Le graphique 6.1 illustre certaines évolutions pour les trois cohortes (45, 55 et 65 ans) dans leur carrière en tant que salarié-e-s de 14 à 45 ans inclus. Par exemple, le graphique montre qu'en moyenne, l'intérêt des périodes assimilées reste important pour les femmes de toutes les cohortes (à savoir 4,7 ans pour les femmes de 65 ans, 4,9 ans pour les femmes de 55 ans et 3,7 ans pour les femmes de 45 ans). De plus, dans la cohorte la plus jeune, nous constatons que le nombre moyen d'années de carrière pour la constitution de la pension est égal pour les femmes et les hommes (et, en fait, légèrement plus élevé pour les femmes) dans la période de carrière allant de 14 à 45 ans. Le plus grand nombre d'années assimilées des femmes (3,7 ans en moyenne) par rapport aux hommes (2,6 ans en moyenne) compense leur plus petit nombre d'années travaillées (10,2 ans en moyenne) par rapport aux hommes (11,3 ans en moyenne). Le tableau est le même si l'on considère également la cohorte des 35 ans et que l'on examine la situation des personnes de 65, 55, 45 et 35 ans à l'âge de 35 ans (voir Schols *et al.*, 2022).

7 | Les modifications apportées au système de pension par le gouvernement De Croo

Le gouvernement De Croo a mis la réforme du système belge de pension à l'ordre du jour. Dans ce chapitre, nous abordons donc les principaux changements qui ont été ou seront mis en œuvre au cours de cette législature. Ce chapitre ne contient pas un aperçu complet de tous les changements politiques mais se limite aux changements apportés à la réglementation qui peuvent avoir un impact significatif (positif ou négatif) sur l'égalité de genre.

7.1 La réforme de la durée de l'allocation de transition

Le chapitre 3 a déjà abordé le fait que l'allocation de transition est une pension de survie temporaire accordée au-à la partenaire survivant-e lorsqu'il-elle ne répond pas aux conditions relatives à l'âge pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie. Le gouvernement actuel a étendu la durée de l'allocation de transition à 18 mois pour les veuves et les veufs sans enfants. Auparavant, les veuves et les veufs sans enfants recevaient une allocation de transition pendant 12 mois. L'allocation de transition pour les conjoint-e-s avec enfants a été étendue de 24 à 36 ou 48 mois. L'allocation de transition est versée pendant 48 mois si au moins un-e enfant a moins de 13 ans, est handicapé-e ou est né-e moins de 300 jours après le décès du parent. Dans les autres cas, l'allocation de transition est versée pendant une période de 36 mois (Service fédéral des Pensions, 2022n ; Service fédéral des Pensions, 2022o).

7.2 L'augmentation de la pension minimum garantie et de la GRAPA

Le gouvernement a augmenté le montant de la pension minimum garantie et de la GRAPA. L'augmentation de la pension minimum garantie intervient à quatre moments consécutifs. La pension minimum des salarié-e-s et des indépendant-e-s a été augmentée de 2,65% au 1^{er} janvier 2021, au 1^{er} janvier 2022 et au 1^{er} janvier 2023. La prochaine augmentation est prévue pour le 1^{er} janvier 2024. L'objectif de ces augmentations était que la pension minimum garantie atteigne 1 500 euros nets en 2024 pour les retraité-e-s ayant une carrière complète de 45 ans^{44,45}. En 2012, les femmes étaient considérablement plus nombreuses que les hommes à percevoir une pension minimum garantie dans le régime des salarié-e-s (voir point 6.1). Bien que ce déséquilibre ait pu diminuer depuis, il est encore probable que l'augmentation de la pension minimum ait réduit l'écart de pension lié au genre.

Par ailleurs, le gouvernement a également décidé d'augmenter progressivement la garantie de revenus aux personnes âgées sur une période de quatre ans. En 2021 et 2022, cette allocation d'assistance

44 Ces augmentations s'ajoutent aux indexations et aux augmentations des pensions minimums de l'enveloppe bien-être. L'enveloppe bien-être a été instaurée par le pacte de solidarité entre les générations de 2005. Chaque année, les partenaires sociaux et le gouvernement décident des augmentations qui s'ajoutent à l'indexation des pensions légales et des autres avantages sociaux. L'objectif de 1 500 euros avait été fixé lors de l'entrée en fonction du gouvernement De Croo. En raison des grosses indexations engendrées par la forte hausse de l'indice santé, ce montant est en fait déjà atteint entre-temps ou le sera très prochainement (la pension minimum brute pour un-e salarié-e isolé-e avec une carrière complète est actuellement – au 15 décembre 2022 - de 1 594,74 euros).

45 Les montants minimums pour les fonctionnaires ont également augmenté, mais le pourcentage d'augmentation diffère de celui des travailleur-se-s salarié-e-s et indépendant-e-s.

sociale a été augmentée de 2,58% (Service fédéral des Pensions, 2022n ; INASTI, 2022b). Cette augmentation contribue sans équivoque à la réduction de l'écart de pension lié au genre, car la majorité des bénéficiaires de la garantie de revenus sont des femmes, et les femmes reçoivent également, en moyenne, un montant plus élevé que les hommes (voir point 6.2).

7.3 L'augmentation du plafond salarial

Les revenus pris en compte dans le calcul de la pension des salarié-e-s et des indépendant-e-s sont plafonnés annuellement⁴⁶. Cela signifie que les revenus ne sont pris en compte que jusqu'à un certain niveau (jusqu'au plafond salarial)⁴⁷.

Le gouvernement actuel a décidé de relever progressivement le plafond salarial au moyen d'une augmentation annuelle de 2,38% au 1^{er} janvier 2021, 2022, 2023 et 2024. (INASTI, 2022b ; Service fédéral des Pensions, 2022n ; Service fédéral des Pensions, 2022p). Étant donné que les hommes perçoivent en moyenne un salaire plus élevé que les femmes, il y a probablement davantage d'hommes que de femmes avec un salaire qui dépasse le plafond salarial. Par conséquent, cette mesure profitera peut-être davantage aux hommes et fera augmenter l'écart de pension lié au genre.

7.4 L'augmentation des seuils pour la cotisation assurance maladie invalidité (AMI)

Afin de veiller à ce que l'augmentation susmentionnée de la pension minimum garantie brute entraîne également une augmentation de la pension nette, le gouvernement a décidé d'augmenter les seuils de la cotisation assurance maladie invalidité (AMI). La cotisation AMI est une cotisation mensuelle comprise entre 0 et 3,55%, prélevée sur la pension brute de tous les régimes. Si la pension mensuelle brute est inférieure à un certain seuil, aucune cotisation AMI n'est retenue. Si la pension est supérieure au seuil, un maximum de 3,55% est perçu. Les montants seuils de la cotisation AMI seront augmentés progressivement de 2,31% à chaque fois en janvier 2021, 2022, 2023 et 2024 (Service fédéral des Pensions, 2022n ; Service fédéral des Pensions, 2022o). Il est très difficile d'estimer l'effet sur l'écart de pension lié au genre, parce qu'il dépend du nombre d'hommes et de femmes avec une pension inférieure ou supérieure aux seuils avant et après les augmentations⁴⁸.

7.5 La suppression du coefficient de correction pour les indépendant-e-s

Pour les années de carrière à partir de 2021, les pensions des indépendant-e-s sont calculées de la même manière que celles des salarié-e-s. Dans le passé, pour corriger le fait que les indépendant-e-s paient proportionnellement moins de cotisations sociales que les salarié-e-s, seule une partie de leurs revenus professionnels était prise en compte dans le calcul de la pension. Les revenus professionnels étaient en fait multipliés par le coefficient de correction ou d'harmonisation d'environ 69%. La suppression de ce coefficient de correction a pour conséquence que les indépendant-e-s accumulent des droits à la pension pour les années de carrière à partir de 2021 à 100%, et non plus à 69%, de leurs revenus (INASTI, 2021 ; Schols, 2022)⁴⁹. Selon l'enquête européenne sur les forces de travail de 2020, 312 000 hommes étaient actifs en tant qu'indépendants cette année-là, contre 171 000 femmes. Il est donc probable que cette mesure creuse le futur écart de pension lié au genre, bien qu'il soit impossible d'estimer l'ampleur de cet effet dans le cadre de la présente étude.

46 Le plafond salarial n'est pas d'application dans le régime des fonctionnaires, où une réglementation différente s'applique (pour plus d'infos, nous renvoyons aux travaux de Peeters *et al.* (2017, pp. 31-32)).

47 Le plafond salarial pour les salarié-e-s en 2021 était égal à 63 944 euros ; pour les travailleur-se-s indépendante-s, il était de 61 865 euros. Le salaire fictif pour les périodes assimilées (voir point 3.1.1) est également soumis au plafond salarial. À noter qu'il existe des plafonds salariaux plus bas pour certaines périodes assimilées (INASTI, 2022b ; Service fédéral des Pensions, 2022p).

48 Au 1^{er} janvier 2023, le seuil pour les isolé-e-s en dessous duquel aucune cotisation AMI n'est retenue est égal à 1 920,21 euros. Pour plus d'informations sur le prélèvement de la cotisation AMI, nous renvoyons vers le site web du Service fédéral des Pensions (2022o).

49 Voir également note de bas de page 7.

7.6 L'accord sur les pensions du 19 juillet 2022

Ce point décrit les modifications du système de pension proposées par le gouvernement en juillet 2022. Les mesures ci-dessous n'ont pas encore été transposées dans la législation belge et ne sont donc pas gravées dans le marbre. La description est basée sur les travaux de Schols (2022) et ceux du Centre d'Expertise des pensions (2022).

7.6.1 Le renforcement de la condition d'accès à la pension minimum garantie

Pour les futur-e-s retraité-e-s âgé-e-s de 53 ans ou moins au 1^{er} janvier 2024⁵⁰, une condition d'accès plus stricte au régime de pension minimum sera instaurée. En plus de la condition actuelle de 30 années de carrière travaillées et assimilées, les salarié-e-s, les indépendant-e-s et les fonctionnaires devront également présenter au moins 20 années travaillées pour accéder à une pension minimum. Les périodes assimilées pour des raisons médicales seront dans une certaine mesure considérées comme des périodes travaillées (Centre d'Expertise des pensions, 2022). Concrètement (pour les salarié-e-s), il s'agit des périodes de congé de maternité, d'allaitement et pour soins palliatifs et des périodes d'inactivité dues à un handicap tel que reconnu par la DG Personnes handicapées (ARR). La condition liée à l'âge implique que la mesure sera introduite très progressivement.

Pour les salarié-e-s du critère souple, cette condition se traduit par 20 années de 156 jours ETP de travail, et pour les salarié-e-s du critère strict par 20 années de 250 jours ETP de travail⁵¹. Converti en années équivalents temps plein, cela correspond à 10 ou 16 années travaillées. Pour accéder à la pension minimum garantie pour les indépendant-e-s, ces derniers devront pouvoir présenter 16 années travaillées. Les informations sur le renforcement de la condition d'accès dans le régime des fonctionnaires ne sont pas encore disponibles.

L'impact de ce renforcement de la condition pour la pension minimum sur les pensions des hommes et des femmes a été évalué par le Centre d'Expertise des pensions (2022). La première chose qui ressort est que l'impact budgétaire est estimé comme très faible, passant de 0,4 million d'euros en 2026 à 25,2 millions d'euros en 2040. À titre de comparaison, les dépenses totales liées aux pensions s'élevaient à 32 milliards d'euros en 2019.

À long terme⁵², les changements concernent 3,9% des femmes entrant dans le système de pension avec une carrière exclusivement en tant que salariée ou une carrière mixte de salariée et d'indépendante. Elles n'ont plus droit à la pension minimum. Chez les hommes, ce chiffre est plus faible, à 2,0%. La perte annuelle moyenne de revenu de pension pour ces personnes concernées est estimée à 440 euros pour les femmes, et elle est légèrement plus élevée pour les hommes (446 euros). Parmi les personnes qui entrent dans le système de pension après une carrière exclusivement en tant qu'indépendant-e-s, 0,3% des femmes et 0,1% des hommes perdent l'accès à la pension minimum garantie. À ces faibles pourcentages s'opposent des pertes importantes pour les personnes concernées : en moyenne 8 650 euros sur base annuelle pour les femmes et 6 350 pour les hommes. En moyenne sur l'ensemble des nouveaux-elles retraité-e-s (y compris celles et ceux qui ne sont pas concerné-e-s par la mesure) ayant une carrière exclusivement en tant que salarié-e-s ou une carrière mixte de salarié-e et d'indépendant-e, la pension des femmes baisse de 0,1%, alors que celle des hommes ne diminue pratiquement pas. Pour les personnes qui entrent dans le système de pension après une carrière exclusivement en tant qu'indépendant-e-s, ces pourcentages sont de -0,4% et -0,1%. Le durcissement des critères pour accéder à la pension minimum aura donc à long terme un impact négatif limité sur l'égalité de genre en matière de pension.

50 Cette opération est soumise à différentes mesures transitoires. Les personnes âgées d'au moins 55 ans au 1^{er} janvier 2024, **et** qui remplissent déjà la condition d'accès à la pension minimum garantie à cette date ne seront pas concernées. Pour les autres, le renforcement sera introduit très progressivement, de sorte que la nouvelle condition n'entrera en vigueur que pour les personnes âgées de 53 ans ou moins au 1^{er} janvier 2024.

51 Voir point 3.1.2 pour une description des critères strict et souple.

52 Le rapport ne précise pas l'année exacte à laquelle ces chiffres s'appliquent.

7.6.2 La mesure genre

La « mesure genre » vise à améliorer la pension minimum selon le critère souple pour les salarié-e-s (principalement des femmes) qui ont travaillé moins pour pouvoir s'occuper de leurs enfants. Pour une période allant jusqu'à 5 années de carrière maximum dans la période antérieure à 2002, tous les jours travaillés et assimilés seront divisés par un dénominateur de 250 jours ETP par an au lieu de 312, réduisant de 1 250 jours ETP maximum le dénominateur total de 14 040 jours ETP⁵³. La conséquence de cette mesure est que, pour une période allant jusqu'à 5 ans maximum, les salarié-e-s recevront un montant minimum complet basé sur 250 jours ETP au lieu de 312 jours ETP. Cette mesure est donc avantageuse pour les personnes qui travaillaient à temps partiel.

Le Centre d'Expertise des pensions (2022) estime que lorsque la mesure sera instaurée, 4,2% des femmes et 1,6 % des hommes salarié-e-s nouvellement retraité-e-s verront leurs pensions augmenter. Cette augmentation s'élève en moyenne à 244 euros pour les femmes, et 236 euros pour les hommes, sur base annuelle. L'augmentation de la pension moyenne globale de tou-te-s les nouveaux-elles pensionné-e-s (y compris celles et ceux qui ne profitent pas de cette mesure) ayant eu une carrière de salarié-e-s est très limitée ; elle s'élève, au début de l'introduction de la mesure, à 0,1% chez les femmes et est à peine visible chez les hommes. Comme prévu, cette mesure réduira donc l'écart de pension lié au genre, mais seulement dans une mesure limitée.

7.6.3 Le bonus de pension

En 2024, un bonus de pension sera instauré dans le régime des salarié-e-s, des indépendant-e-s et des fonctionnaires, dans le but d'encourager les travailleur-se-s à prolonger leur vie professionnelle. Le bonus de pension sera accordé pour chaque jour supplémentaire travaillé (ainsi que pour un maximum de 30 jours assimilés par année civile) après qu'une personne ait rempli les conditions pour prendre sa retraite anticipée (en 2022, généralement à l'âge de 63 ans) ou après avoir atteint l'âge légal de la pension (qui est de 65 ans en 2022). Un bonus similaire existait par le passé mais il a été supprimé en 2015. Le bonus peut être accumulé pendant une période allant jusqu'à 3 ans. À l'heure actuelle, le gouvernement n'a pas encore déterminé le montant du bonus de pension, mais il devrait se situer autour de 2 à 3 euros bruts par jour de travail.

Les effets du bonus ne seront complets qu'après un certain nombre d'années. Selon les projections du Centre d'Expertise des pensions (2022), l'impact d'un bonus de pension de 2 euros sur la pension de retraite moyenne des nouveaux-lles retraité-e-s en 2040 serait assez égal entre les hommes (+1,1%) et les femmes (+1,0%). Le régime des indépendant-e-s fait exception : l'impact du bonus y sera plus faible chez les femmes (+0,6%) que chez les hommes (+1,2%). Ceci s'explique par la proportion plus importante de carrières courtes chez les femmes du régime des indépendant-e-s⁵⁴.

Le Centre d'Expertise des pensions (2022) souligne que ces estimations sont très sensibles à l'impact sur le comportement de départ à la retraite des relèvements de l'âge légal de la pension à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030 (voir également note de bas de page 13). Il adopte donc deux hypothèses opposées. Selon l'hypothèse de report minimum, seules les personnes qui ne remplissent plus les conditions pour prendre leur pension en raison du relèvement de l'âge de la retraite reportent leur départ à la retraite. Selon l'hypothèse de translation, le relèvement de 2 années de l'âge légal de la pension entraîne par contre un report moyen de la retraite de 2 ans. L'hypothèse de translation peut être pertinente à long terme, tandis qu'à court et moyen terme, l'hypothèse de report minimum est plus appropriée. En outre, l'effet du bonus de pension dépend évidemment aussi de la mesure dans laquelle les personnes vont prolonger leur vie professionnelle grâce à ce bonus. Il convient de

53 Le choix de la période antérieure à 2002 est motivé par la CCT 77bis conclue en 2001 par les partenaires sociaux au sujet du crédit-temps, de la diminution de carrière et de la réduction des prestations de travail à mi-temps (Centre d'Expertise des pensions, 2022, p. 37).

54 La majorité de ces femmes avec une carrière courte ne remplissent pas les conditions pour accéder à la retraite anticipée et ne peuvent donc pas accumuler de bonus de pension.

souligner que de nombreuses personnes bénéficieront du bonus même si le moment de leur départ à la retraite reste inchangé, parce qu'avant même l'introduction du bonus, elles prévoyaient déjà de continuer à travailler au-delà de l'âge auquel elles pouvaient prendre une retraite anticipée. Le Centre d'Expertise des pensions appelle cela « l'effet d'aubaine ».

Les estimations ci-dessus utilisent l'hypothèse de report minimum. Dans le scénario de l'hypothèse de translation, l'impact du bonus sur la nouvelle pension moyenne est légèrement plus faible chez les femmes que chez les hommes, mais ici aussi, les différences sont limitées, en particulier parmi les salarié-e-s (Centre d'Expertise des pensions, 2022)⁵⁵. Il apparaît en outre que ce sont surtout les femmes qui reportent leur départ à la retraite en raison du bonus, mais que l'effet d'aubaine, qui prévaut dans l'hypothèse de translation, est plus important chez les hommes.

Les effets prévus d'un bonus de 3 euros sont à peu près proportionnels à ceux d'un bonus de 2 euros. Bien que les effets du bonus de pension ne diffèrent pas fortement selon le sexe, les différences sont toujours en faveur des hommes. La réintroduction du bonus de pension fera dès lors augmenter l'écart de pension lié au genre.

7.7 L'accès à la pension minimum garantie pour des régimes spécifiques

Le chapitre 6 explique la situation spécifique des accueillant-e-s d'enfants et des conjoint-e-s aidant-e-s, ainsi que l'impact potentiel de ces régimes sur les différences de genre existantes. Récemment, un projet de loi a été introduit dans le but d'améliorer la situation des accueillant-e-s d'enfants. Le projet de loi en question n'a pas encore été publié au Moniteur belge et n'est donc pas encore entré en vigueur. De plus, une loi visant à faciliter l'accès à la pension minimum garantie pour les conjoint-e-s aidant-e-s a été adoptée à la fin de l'année 2022. Ci-après, nous traitons successivement du projet de loi pour les accueillant-e-s d'enfants et de la modification législative pour les conjoint-e-s aidant-e-s.

7.7.1 L'accès à la pension minimum pour les accueillant-e-s d'enfants

Un nouveau projet de loi vise à augmenter le nombre d'années de carrière des accueillant-e-s d'enfants lors de la détermination du droit à une pension minimum garantie, afin qu'ils-elles puissent plus facilement remplir la condition d'accès. Pour augmenter le nombre d'années de carrière des accueillant-e-s d'enfants, celles-ci seront multipliées par un coefficient à partir de 2003 et jusqu'au départ à la retraite (au plus tard en janvier 2033) (pour plus d'informations, voir Service fédéral des Pensions, 2022q). Nous n'avons pas connaissance d'une révision des dernières modifications apportées au mode de calcul des années de qualification pour la pension minimum garantie. Les accueillant-e-s d'enfants étant en grande majorité des femmes, toute amélioration de leur pension réduira dans une certaine mesure l'écart de pension lié au genre. Ce projet de loi vise uniquement à augmenter le nombre d'années de carrière afin que davantage d'accueillant-e-s d'enfants puissent accéder à la pension minimum garantie. Toutefois, la pension minimum qu'ils-elles percevront sera calculée sur base de leur nombre réel d'années de carrière. Contrairement à la condition d'accès, les années de carrière ne sont donc pas augmentées dans le calcul. Pour de nombreux-ses accueillant-e-s d'enfants, la pension qui en résulte sera toujours très basse, même s'ils-si elles ont accès à la pension minimum garantie.

7.7.2 L'accès à la pension minimum pour les conjoint-e-s aidant-e-s

Pour faire en sorte que les conjoint-e-s aidant-e-s puissent accéder à la pension minimum garantie, une modification de loi a récemment été introduite pour les conjoint-e-s aidant-e-s qui n'ont pas pu

⁵⁵ En 2040, la projection donne +2,6% pour les salariés, et +2,4% pour les salariées.

prester 30 années de carrière dans le maxi-statut (c'est-à-dire celles et ceux qui sont né-e-s entre 1956 et 1968). Ces conjoint-e-s aidant-e-s ne doivent plus remplir la condition de carrière de 30 ans mais doivent justifier deux tiers des années qu'ils-elles auraient pu prester à partir de 2003 pour accéder à une pension minimum garantie. Cette mesure s'applique aux pensions à compter du 1^{er} janvier 2023. Cette mesure sera particulièrement favorable aux femmes puisque, sur base des statistiques de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI), nous savons qu'au 31 décembre 2021, 86% des conjoint-e-s aidant-e-s sont des femmes (INASTI, 2022a). Selon le ministre des Indépendants, cette nouvelle mesure « donne la possibilité à au moins 17 326 conjoints aidants d'indépendants nés entre 1956 et mai 1968 (dont une majorité sont des femmes) d'accéder à la pension minimum » (Clarival, 2022).

8 | Que peut-on faire de plus pour réduire l'écart de pension lié au genre ?

La recherche de l'égalité de genre est un défi sociétal majeur. Par conséquent, il est judicieux d'évaluer les effets de genre des mesures existantes en matière de pension, et d'identifier si de nouvelles mesures réduisent ou augmentent l'écart de pension lié au genre. Dans cette étude, nous avons donc donné un aperçu sommaire des principales mesures du gouvernement De Croo en matière de pension dans le cadre du premier pilier et de leur impact de genre. Les réformes relatives aux pensions annoncées récemment mais qui ne sont pas encore entrées en vigueur ont également été abordées dans la mesure du possible.

Dans ce chapitre, nous présentons quelques propositions visant à réduire l'écart de genre en matière de pension. Ces propositions ne forment pas un ensemble cohérent, et leur faisabilité budgétaire ou juridique n'a pas été examinée. Avant d'aborder ces propositions concrètes, nous attirons l'attention sur quelques aspects plus généraux de la question de l'écart de genre en matière de pension.

Premièrement, l'écart de pension actuel lié au genre est en grande partie le résultat des inégalités de genre sur le marché du travail (voir chapitre 4). Un système de pension légale de type Bismarck, dans lequel la pension dépend des salaires ou des revenus professionnels pendant les années actives de la vie (comme en Belgique), peut atténuer ces inégalités, mais pas les éliminer complètement. Dans un système de pension de type Beveridge avec une pension de base qui ne dépend pas des cotisations payées⁵⁶, les différences de genre dans la pension légale seraient probablement minimales. Toutefois, une pension de base issue du système de pension de type Beveridge ne garantit pas nécessairement l'égalité de genre dans toutes les pensions. En effet, la plupart des personnes souhaitent maintenir dans une certaine mesure leur niveau de vie antérieur après la retraite, de sorte que dans la pratique, elles complètent cette pension de base par des pensions des deuxième et troisième piliers. Ces pensions complémentaires sont fortement liées aux revenus professionnels passés et sont donc peu ou pas (voire même inversement) redistributives. Notons, par exemple, qu'aux Pays-Bas, où la pension de base est relativement élevée pour toutes les personnes âgées, l'écart de pension lié au genre est plus élevé qu'en Belgique, principalement en raison des allocations de pension complémentaires versées par les fonds de pension.

Une deuxième remarque porte sur le fait que le système de pension légale belge contient de nombreux éléments de redistribution, qui ont presque toujours un effet amortisseur sur l'écart de pension lié au genre. Les éléments importants sont le système des périodes assimilées, les pensions minimums garanties, la garantie de revenus aux personnes âgées et le plafond salarial (voir chapitres 3 et 6). Réduire l'importance de ce premier pilier de la pension au profit des pensions complémentaires aurait donc pour effet d'accroître plutôt que de réduire l'écart de genre en matière de pension.

Troisièmement, même sans mesures politiques supplémentaires, l'écart de pension lié au genre se réduira à l'avenir, parce que les futures retraitées auront presté des carrières plus longues et perçu des salaires plus élevés que la génération actuelle de femmes retraitées (voir chapitre 5).

⁵⁶ Il peut cependant y avoir des différences en fonction de la situation familiale et de la durée du séjour dans le pays.

Quatrièmement, il convient d'être prudent quant à une éventuelle réforme des pensions de survie. Ce « droit dérivé » est parfois considéré comme une relique dépassée du modèle traditionnel du soutien de famille, dans lequel le mari travaille et la femme s'occupe du ménage. Au décès du conjoint, la veuve reçoit une pension de survie basée sur la carrière de son défunt mari. Sur base de l'analyse réalisée dans le cadre de cette étude, nous pouvons cependant conclure que la suppression des pensions de survie ou le renforcement des conditions permettant d'y accéder affecterait encore de nombreuses femmes à l'heure actuelle (voir point 6.3).

Nous donnons ci-dessous quelques idées de mesures politiques qui pourraient réduire davantage l'écart de genre en matière de pension.

1. **La suppression de la condition de carrière pour la pension minimum.** Actuellement, la condition d'accès à la pension minimum est égale à 30 ans. De nombreuses femmes ont des carrières plus courtes et n'ont donc pas droit à la pension minimum. Le montant de la pension minimum serait adapté proportionnellement à la longueur de la courte carrière - comme cela est actuellement le cas pour celles et ceux qui ont accès à la pension minimum. Dans de nombreux cas, ces carrières courtes ont été prestées avant que les femmes concernées se marient ou aient des enfants. Comme il s'agit probablement d'années travaillées dans un passé relativement lointain et à un âge relativement jeune, les revenus professionnels seront souvent relativement peu élevés. La pension minimum pourrait donc augmenter les petites pensions qui concernent principalement les femmes mariées n'ayant pas droit à la GRAPA parce que le revenu commun du couple est trop élevé. La suppression de la condition de carrière irait cependant à l'encontre des réformes récemment annoncées par le gouvernement De Croo (voir point 7.6).
2. **L'adaptation des pensions au taux de ménage, en versant au-la partenaire le-la moins rémunéré-e la pension à laquelle il-elle a droit et en déduisant le montant de cette pension de la pension au taux de ménage de l'autre partenaire.** Cette pratique existe déjà partiellement en Belgique. Lorsque tant le-la bénéficiaire de la pension au taux de ménage que le-la partenaire dépendant-e se sont tous deux constitué une propre pension, le-la partenaire dépendant-e conserve dans certains cas sa propre (petite) pension de retraite et la pension au taux de ménage est réduite de cette propre (petite) pension de retraite. Notre proposition implique donc que cette pratique soit appliquée à toutes les pensions au taux de ménage, y compris celles où la (petite) pension de retraite propre du-de la partenaire dépendant-e est suspendue. De cette façon, les femmes recevront leur propre revenu de pension, même si l'homme perçoit la pension au taux de ménage. Comme il s'agit uniquement d'un glissement de la pension d'un-e partenaire à l'autre, l'opération est neutre sur le plan budgétaire⁵⁷.
3. **Une proposition plus ambitieuse consiste à verser la totalité de la partie de la pension au taux de ménage qui dépasse la pension d'isolé-e au-la partenaire dont la pension est la plus petite ou inexistante.** La pension au taux de ménage est toujours supérieure d'un quart ((75 % - 60 %) / 60 %) à la pension d'une personne isolée. Ce quart serait alors versé au-la partenaire qui ne perçoit actuellement pas ou peu de pension (presque toujours la femme). Il s'agirait là aussi d'une opération neutre sur le plan budgétaire.
4. **Une réforme de la pension de conjoint-e divorcé-e :** une application cohérente du « *splitting* », où les pensions de l'homme et de la femme pendant les années de mariage sont additionnées et divisées par deux. Dans un système de *splitting*, l'homme et la femme recevraient tous deux une part des droits à la pension acquis pendant les années de mariage et l'homme recevrait donc moins de pension. Un tel système de *splitting* existe déjà pour les personnes séparées de fait en Belgique⁵⁸.

57 Il est possible que cela engendre des conséquences sur le plan fiscal.

58 Voir Service fédéral des Pensions (2022r) et Commission de réforme des pensions (2014).

5. **Un bonus de pension pour les personnes qui ont élevé des enfants** (indépendamment du fait que la personne ait travaillé moins pour ce faire). Des systèmes similaires existent déjà en Allemagne et en France. En fonction des différentes modalités selon lesquelles cette mesure serait instaurée, l'écart de pension pourrait se réduire et/ou l'importance des soins serait reconnue. Supposons que l'on instaure un bonus lorsqu'un enfant est « à charge », les femmes en bénéficieraient davantage car les parents isolés sont généralement des femmes. Ce bonus pourrait éventuellement être progressivement réduit lorsque la pension de retraite dépasse un certain seuil, ce qui permettrait de réduire encore davantage l'écart de pension lié au genre.
6. **La réduction de la non-utilisation de la GRAPA.** Selon Goedemé *et al.* (2022), environ 50% des personnes âgées ayant droit à la GRAPA n'en bénéficient en réalité pas, et la majorité de ce groupe est composé de femmes. Une automatisation plus poussée de l'octroi de la GRAPA, par exemple par la création d'un registre patrimonial, pourrait réduire cette non-utilisation. Cela serait particulièrement profitable aux femmes.
7. **L'augmentation de l'allocation pour l'aide aux personnes âgées** (en Flandre, cette allocation s'appelle désormais : *zorgbudget voor ouderen met een zorgnood*). Cette allocation ne fait pas partie du système de pension, mais aurait quand même un effet sur l'écart de pension lié au genre, tel que publié par Eurostat, parce que cette allocation est comptabilisée avec les pensions dans EU-SILC (la source des données sous-jacentes). Selon les chiffres publiés par le SPF Sécurité sociale (2017, p. 152), en 2015, 72% des bénéficiaires de l'allocation pour l'aide aux personnes âgées étaient des femmes⁵⁹. Les personnes âgées dépendantes sont en grande partie des femmes très âgées, et il s'agit en outre d'une allocation associée à des conditions en termes de ressources, de sorte que l'allocation bénéficie principalement aux personnes âgées ayant une petite pension. Une augmentation de cette allocation profitera principalement aux femmes (et elle représentera également un soutien pour un groupe de personnes âgées en situation précaire en termes de revenus).

L'inégalité de genre en matière de revenus de pension est en majeure partie la conséquence des inégalités de genre dans le passé professionnel (notamment les inégalités en termes de revenu, de durée de la carrière professionnelle et de fréquence du travail à temps partiel). Par conséquent, il est important de noter que les mesures visant à réduire l'écart de pension lié au genre ne doivent pas seulement porter sur la politique en matière de pension, mais aussi sur la politique relative au marché du travail.

⁵⁹ Ces chiffres ne sont plus disponibles pour les années ultérieures, en raison de la régionalisation de l'allocation pour l'aide aux personnes âgées.

Références

- Baert, S., De Pauw, A. S., & Deschacht, N.** (2016). Do employer preferences contribute to sticky floors? *ILR Review*, 69(3), 714-736.
- Capéau, B., Eeman, L., Groenez, S., & Lamberts, M.** (2012). Two concepts of discrimination: Inequality of opportunity versus unequal treatment of equals. *Ecore Discussion Papers*, 58, 127.
- Centre d'Expertise des pensions** (2022). *L'accord sur les pensions de juillet 2022 Chiffrage des mesures* (Rapport 12689). Bureau fédéral du Plan.
https://www.plan.be/uploaded/documents/202211180834560.REP_CEP15_12689.pdf
- Clarival, D.** (2022, octobre 2022). 17.326 conjoints aidants d'indépendants auront enfin accès à la pension minimum! *belgium.be*
<https://clarival.belgium.be/fr/17326-conjoints-aidants-dindependants-aurent-acces-a-la-pension-minimum>
- Comité d'Étude sur le Vieillessement** (2022). *Rapport annuel*. Bureau fédéral du Plan.
https://www.plan.be/uploaded/documents/202207120824540.REP_CEVSCVV2022_12672_F.pdf
- Commission de réforme des pensions** (2014). Un contrat social performant et fiable : Propositions de la Commission de réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme structurelle des régimes de pension. SPF Sécurité sociale.
- Conseil Supérieur des Finances** (2022). *Analyse des réalisations budgétaires récentes dans les différents niveaux de pouvoir et prévisions et recommandations européennes à court terme*.
https://www.conseilsuperieurdesfinances.be/sites/default/files/public/publications/csf_fin_avis_2022_07.pdf
- Datawarehouse** (2022). *Statistiques online*.
https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/data/statistiques-online.html
- De Standaard** (2003, janvier 14). Slechts 1,16 procent van personeel in kinderopvang is man. *De standaard*.
https://www.standaard.be/cnt/nfid14012003_002
- Dekkers, G., & Van den Bosch, K.** (2021). *Projections of the Gender Pension Gap in Belgium using MIDAS*. Project MIGAPE Work Package 3. Belgian Federal Planning Bureau. <http://www.migape.eu/future.html>
- Dekkers, G., & Van den Bosch, K.** (2020). *Results of the Standard Simulations for Belgium*. Deliverable of the MIGAPE project. Version 18/02/2021. Mimeo Federal Planning Bureau.
- Eurostat** (2022a). *Gender pension gap by age group – EU-SILC survey*.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PNP13__custom_470372/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=ca6425d8-bd3e-4a09-b6d8-c181ea76bc6a
- Eurostat** (2022b). *Population by sex, age and educational attainment level*.
Table LFSA_PGAED. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/825ebb41-10e8-4ae6-abdb-63583e230818?lang=en>
- Eurostat** (2022e). *Full-time and part-time employment by sex, age and educational level*.
Table LFSA_EPGAED.
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAED__custom_4498249/default/table?lang=en
- Goedemé, T., Janssens, J., Derboven, J., Van Gestel, R., Lefevère, E., Verbist, G., Vergauwen, Vandervelden, M., Nisen, L., Linchet, S., Bolland, M., Reynaert, J. F., Thiry, B., Lopez Novella, M., Boucq, E., Van den Bosch, K., Van Mechelen, N., & Corselis, A.** (2022). *TAKE. Reducing poverty through improving take up of social policies* (final report). Belgian Science Policy Office.
- INASTI** (2021). *La suppression du coefficient de correction pour le calcul des pensions est chose faite*.
<https://www.inasti.be/fr/news/la-suppression-du-coefficient-de-correction-pour-le-calcul-des-pensions-est-chose-faite>
- INASTI** (2022a). *Données statistiques des conjoints aidants*. <https://websta.rsvz-inasti.fgov.be/fr/statistical/insured>
- INASTI** (2022b). *Quelles sont les implications de la réforme de pension sur votre pension?*
<https://www.inasti.be/fr/faq/quelles-sont-les-implications-de-la-reforme-de-pension-sur-votre-pension>
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes** (2021). *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique Rapport 2021*. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf
- Peeters, H., Neels, K., Havermans, N., Mortelmans, D., Donvil, N., De Wachter, D., & Cordeel, L.** (2017). De kleur van vergrijzing. Over de pensioenen van migranten. LannooCampus.

- Peeters, H., & Van Camp, G.** (2016). Importance et composition des périodes assimilées dans les trois régimes de pension. État des lieux. Bureau fédéral du Plan.
- PensionStat.be.** (2022). *Quels sont les différents types de pension ? Comment sont-ils structurés selon ma carrière ? Quel est mon revenu de pension ?* <https://www.pensionstat.be/fr/chiffres-cles/pension-legale/montants-pensions>
- Schols, J.** (2022). *Reform of the statutory pension scheme in Belgium.* (ESPN Flash Report, Report No. 2022/59). European Commission.
- Schols, J., Van Lancker, W., Peeters, H., De Vil, G., & Van Camp, G.** (2022). *La composition de la carrière des (futurs) salariés pensionnés.* PensionStat.be
- Service fédéral des Pensions** (2022a). *Salaires fictifs.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/calcul/types-de-pensions/salaries/salaires/salaire-fictif>
- Service fédéral des Pensions** (2022b). *Périodes d'inactivité.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/carriere/annees/periodes-d-inactivite>
- Service fédéral des Pensions** (2022c). *Tous les jours de ma carrière comptent-ils pour le calcul de ma pension ? (Unité de carrière.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/carriere/unite-de-carriere>
- Service fédéral des Pensions** (2022d). *Quand puis-je prendre ma pension ?* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/age-de-la-pension/quand>
- Service fédéral des Pensions** (2022e). *Salaires minimum garanti.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/calcul/types-de-pensions/salaries/salaires/droit-minimum>
- Service fédéral des Pensions** (2022f). *Pension de survie.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/calcul/types-de-pensions/pension-de-survie>
- Service fédéral des Pensions** (2022g). *Pension de survie, pension de veuve ou pension de veuf.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/pension-de-survie>
- Service fédéral des Pensions** (2022h). *Cumuler des pensions et d'autres revenus.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/calcul/types-de-pensions/cumul>
- Service fédéral des Pensions** (2022i). *Allocation de transition.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/allocation-de-transition>
- Service fédéral des Pensions** (2022j). *Pension de conjoint divorcé.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/calcul/types-de-pensions/divorce>
- Service fédéral des Pensions** (2022k). *La garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA).* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/grapa>
- Service fédéral des Pensions** (2022l). *20 ans de GRAPA : rétrospective (Rapport thématique, mars 2022).* PensionStat.be
- Service fédéral des Pensions** (2022m). *Statistique annuelle des bénéficiaires de prestations 2022.* https://www.sfpd.fgov.be/files/2663/fr_statistique_2022.pdf
- Service fédéral des Pensions** (2022n). *Pensioenhervorming: de regering heeft een akkoord.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/reforme-des-pensions>
- Service fédéral des Pensions** (2022o). *Cotisation assurance maladie-invalidité (cotisation AMI).* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/paiement/brut-net>
- Service fédéral des Pensions** (2022p). *Plafond salarial.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/calcul/types-de-pensions/salaries/salaires/plafond-salarial>
- Service fédéral des Pensions** (2022q). *Pension minimum garantie pour les accueillants d'enfants.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/droit-a-la-pension/accueillants-d-enfants>
- Service fédéral des Pensions** (2022r). *Pension de conjoint séparé.* <https://www.sfpd.fgov.be/fr/montant-de-la-pension/calcul/types-de-pensions/separation>
- SPF Sécurité sociale** (2017). *Vade Mecum des données chiffrées de la protection sociale en Belgique - partie statistique Période 2011 – 2015.* SPF Sécurité sociale. <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/content/docs/fr/publications/vademecum/vademecum-2017-fr.pdf>
- Statbel** (2022a). *Écart salarial.* <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvre/ecart-salarial#figures>
- Statbel** (2022b). *Emploi et chômage.* <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#figures>
- Statbel** (2022c). *Le marché du travail selon le genre.* <https://statbel.fgov.be/fr/visuals/travail-et-genre>
- Wikifin** (2022). *Qu'entend-on par « quatrième pilier » ?* <https://www.wikifin.be/fr/pension-et-preparation-de-la-retraite/trois-piliers-de-pension/quentend-par-quatrieme-pilier>