

LE SYSTÈME DE PENSION PUBLIC BELGE ET L'ÉCART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

DOOR | **GIULIA KLINGES**

Département économique à HEC Liège, École de gestion – Université de Liège

Ces dernières années, l'écart de pension entre les hommes et les femmes (EPHF) a suscité une attention accrue, mettant en évidence les disparités de genre en matière de prestations de retraite. Cette publication examine l'impact sur l'EPHF des corrections redistributives mises en œuvre dans le système de pension public belge. Une attention particulière y est accordée à la variabilité de l'EPHF en fonction des hypothèses retenues concernant l'attribution du complément ménage et du concept de revenu utilisé pour le calcul. Les résultats montrent que les corrections redistributives conduisent à une réduction de l'EPHF en moyenne. Cette réduction est plus importante dans la partie inférieure de la distribution que dans la partie supérieure. En général, l'impact le plus important provient des droits à pension dérivés. En outre, l'EPHF varie fortement en fonction des hypothèses retenues, ce qui suggère que l'interprétation de l'EPHF n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît à première vue et que les analyses de sensibilité de ce type sont importantes pour mieux comprendre la situation.

1. INTRODUCTION

Les pensions des femmes sont en moyenne inférieures à celles des hommes. En 2022, il y avait une différence de 26 % entre la pension moyenne des hommes et des femmes dans les pays de l'UE. Avec un écart de 25 %, la Belgique se situait juste en dessous de cette moyenne européenne (Bureau fédéral du Plan, 2024). Même si l'écart entre les pensions des hommes et des femmes a diminué au cours des dernières décennies en raison de la forte augmentation de la participation des femmes au marché du travail, il subsiste encore du fait du lien étroit établi entre l'emploi et les droits à pension dans de nombreux pays de l'UE (OCDE, 2019). En conséquence, les femmes sont exposées à un risque de pauvreté plus élevé à un âge avancé (Eurostat, 2021) women in the EU aged over 65 received a pension that was on average 29% lower than that of men. However, over time the gender pension gap has been decreasing and is now almost 5 percentage points (pp).

Ces dernières années, l'écart de pension entre les hommes et les femmes (EPHF) a retenu particulièrement l'attention d'organisations telles que l'OCDE (2021) et l'UE (SPC & DG EMPL, 2021). MIGAPE (MInd the GAP in PEnsions) est un projet de recherche international – financé par le programme « Droits, égalité et citoyenneté » de l'Union européenne – destiné à améliorer la compréhension de l'EPHF. En 2024, l'EPHF a également été l'un des points d'attention de la présidence belge de l'Union européenne. Celle-ci a reconnu l'importance d'identifier les causes sous-jacentes de cet écart, d'échanger des exemples de stratégies efficaces dans ce domaine et d'examiner

d'un œil critique la structure des systèmes de pension. Monsieur Clarinval, ministre belge des Classes moyennes et des Indépendants, a déclaré : « La lutte contre les différences de genre en vue d'une société européenne plus égalitaire doit continuer. Nous devons encore travailler davantage pour réduire le « gender pension gap », notamment en renforçant le combat contre les inégalités de genre sur le marché du travail. » (Conseil de l'Union européenne, 2024). La question reste d'actualité et il y a encore beaucoup à faire pour parvenir à une véritable parité hommes-femmes et à l'égalité financière.

L'écart de pension entre les hommes et les femmes est imputable à l'existence de différences liées au genre tout au long de la vie. Les différences observées sur le marché du travail en sont un aspect majeur. Les femmes participent moins au marché du travail et travaillent moins d'heures. Elles sont encore souvent responsables du ménage et de la prise en charge des enfants. Pour accomplir toutes ces tâches, les femmes sont plus susceptibles d'interrompre leur carrière ou de travailler à temps partiel, des choix qui vont de pair avec des salaires plus faibles et qui réduisent leurs chances d'obtenir une promotion. En outre, les femmes travaillent plus souvent dans des secteurs peu rémunérateurs. Tous ces facteurs ont un impact à la baisse sur le montant de leur pension publique. Outre les différences sur le marché du travail, certaines inégalités en matière de pensions sont dues à la structure du système de pension. Dans de nombreux pays, le système de pension est basé sur le modèle de « l'homme gagne-pain » (emploi à temps plein, toute sa vie). Or, comme les femmes n'atteignent souvent pas le nombre d'années d'emploi requis, un nombre disproportionné d'entre elles n'ont pas droit à une pension complète (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2015). Ce constat souligne l'importance des éléments redistributifs pour les personnes âgées qui ne rentrent pas dans le modèle de « l'homme gagne-pain ».

L'objectif de la présente étude est d'analyser l'impact des différentes corrections redistributives mises en œuvre dans le système de pension public belge sur l'inégalité entre les hommes et les femmes. Le système belge comporte de nombreux éléments redistributifs. Les pensions de retraite sont donc moins directement liées au niveau des revenus antérieurs que dans d'autres pays. Des études récentes réalisées par le Bureau fédéral du Plan montrent l'importance de la pension de survie et de la pension de conjoint divorcé, ainsi que de divers minima de pension et périodes assimilées pour réduire l'écart de pension entre les hommes et les femmes en Belgique (Peeters et Schols, 2023 ; Peeters et al, 2024). La présente publication étend cette analyse à d'autres éléments redistributifs incorporés dans le système belge, tels que les plafonds salariaux appliqués dans le calcul de la pension, les ajustements pour les carrières longues, le bonus pension ainsi que le complément d'aide sociale appelé GRAPA (garantie de revenus aux personnes âgées). L'analyse se concentre sur les salariés¹. Plus précisément, l'EPHF est calculé dans différentes circonstances afin de saisir l'effet redistributif des diverses composantes mises en œuvre dans le système de pension, en utilisant les données administratives de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale belge (BCSS). En outre, une attention particulière est accordée à l'effet sur l'EPHF

(1) Le régime de pension des salariés est le plus important en termes de couverture. En 2023, il couvrait 67 % des retraités. Viennent ensuite le régime des travailleurs indépendants avec 19 % et le régime des fonctionnaires avec 14 % (Pensionstat, 2024).

de l'augmentation du taux de remplacement dans le cas d'un conjoint à charge et au lien entre cette augmentation et les autres corrections redistributives. Jusqu'à présent, les recherches existantes sur l'écart de pension entre les hommes et les femmes n'ont accordé que peu d'attention à cette question. L'écart de pension entre les hommes et les femmes est un phénomène complexe qui dépend fortement des hypothèses relatives à l'attribution des pensions de ménage. L'écart peut varier considérablement en fonction des hypothèses retenues. Une évaluation complète et une analyse de sensibilité des différentes hypothèses sont donc essentielles pour obtenir une image plus précise de l'inégalité entre les sexes dans le système de pension belge.

La structure de l'étude est la suivante : la section 2 définit l'écart de pension entre les hommes et les femmes et spécifie les déviations auxquelles il a été procédé dans cette analyse par rapport à cette définition. La section 3 présente une vue d'ensemble du système de pension belge tel qu'il s'applique à un salarié « standard », en mettant l'accent sur les éléments redistributifs mis en œuvre. La section 4 propose une description des données ainsi que le calcul des prestations de retraite. La section 5 décrit la méthodologie, tandis que la section 6 fournit les résultats de l'analyse contrefactuelle réalisée pour évaluer l'effet des différentes corrections redistributives sur l'inégalité de genre. La section 7 tire les conclusions.

2. L'ÉCART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Cette section présente une vision d'ensemble de l'écart de pension entre les hommes et les femmes (EPHF), en commençant par une définition générale. Elle examine ensuite les facteurs à l'origine de cet écart et met en évidence le risque de pauvreté qui découle de l'EPHF. Enfin, la section évoque les déviations auxquelles il a été procédé dans ce document par rapport à cette définition générale, suggérant que l'étude approfondira des aspects spécifiques de l'EPHF au-delà de sa définition au sens large.

2.1. DÉFINITION GÉNÉRALE

L'écart de pension entre les hommes et les femmes représente la différence entre le revenu de retraite annuel brut moyen des hommes et des femmes, exprimée en pourcentage du revenu de retraite annuel brut moyen des hommes².

$$EPHF = \frac{(RR_M - RR_F)}{RR_M}$$

La notion de « revenu de retraite » est très large et les individus peuvent dégager des revenus de différentes sources pendant leur retraite. En règle générale, cette notion englobe la pension publique, versée par la sécurité sociale, la pension professionnelle, qui découle de programmes financés par l'employeur, et la pension privée constituée par l'individu lui-même. Les droits à pension dérivés, tels que la pension de conjoint divorcé et la pension de survie, sont également inclus dans le calcul. Les versements forfaitaires provenant d'un plan d'épargne retraite ainsi que les revenus complémentaires du travail sont exclus du calcul de l'écart de pension entre les hommes et les femmes

(2) Dans la formule, RR est le revenu de retraite annuel brut moyen. Les indices M et F désignent respectivement les hommes et les femmes.

– les premiers parce qu'ils ne sont pas considérés comme un revenu, les seconds parce qu'ils ne sont pas considérés comme un revenu de retraite (OCDE, 2021).

Pour que l'écart de pension entre hommes et femmes soit comparable d'un pays à l'autre, il est calculé pour la population âgée de plus de 65 ans (OCDE, 2021). Cependant, bien que les mêmes éléments soient pris en compte dans le calcul, certaines différences d'interprétation persistent en raison des spécificités des systèmes de pension de chaque pays. La Belgique, par exemple, prend en compte la dimension du ménage dans son système de pension public et offre un taux de remplacement plus élevé si une personne a un conjoint à charge³. En conséquence, la pension du conjoint actif (généralement l'homme) est plus élevée, ce qui accroît artificiellement l'écart de pension entre les hommes et les femmes, même si la pension plus élevée est censée être partagée au sein du ménage. Ces règles spécifiques à chaque pays sont d'autant plus importantes lorsqu'il s'agit de faire des comparaisons entre pays.

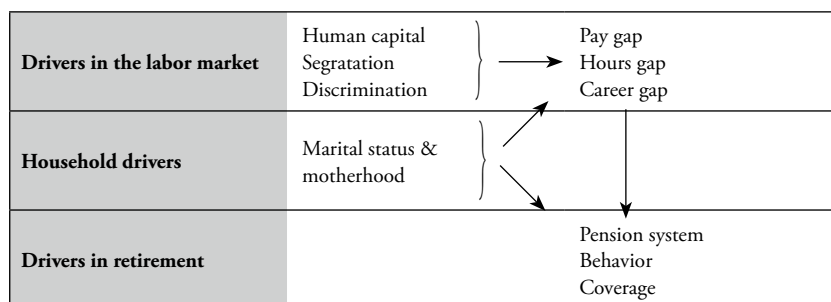
L'EPHF est fréquemment utilisé comme mesure pour évaluer l'inégalité entre les sexes en matière de retraite, mais il ne fournit qu'une perspective partielle car il néglige un facteur crucial, à savoir les différences d'espérance de vie. Les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes et perçoivent donc des prestations de retraite sur une période plus longue. Si l'on considère le système de pension sous l'angle de l'assurance, on constate que cette espérance de vie plus élevée des femmes n'est pas prise en compte dans les cotisations qu'elles versent, ce qui met en évidence un déséquilibre. Le fait de considérer le patrimoine retraite⁴ plutôt que les prestations de retraite annuelles pourrait probablement réduire l'inégalité entre les sexes en matière de retraite en tenant compte de la dimension de longévité.

2.2. FACTEURS

L'écart de pension entre les hommes et les femmes est imputable à l'existence de différences liées au genre tout au long de la vie. Différents facteurs ont été identifiés et peuvent être classés en trois grandes catégories : les facteurs liés au marché du travail, les facteurs liés au ménage et les facteurs liés à la retraite. Il est important de noter que ces facteurs ne peuvent être considérés isolément ; ils sont au contraire interconnectés et mutuellement dépendants, influençant l'impact de chacun sur les revenus de retraite des femmes.

(3) Le taux de remplacement est alors de 75 %, au lieu de 60 %.

(4) Le patrimoine retraite correspond à la valeur actualisée de toutes les prestations de retraite futures, compte tenu de l'espérance de vie.

TABLEAU 1 : FACTEURS DE L'ÉCART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES⁵

Source : Auteur

2.2.1. Les facteurs liés au marché du travail

La première catégorie regroupe des facteurs qui entraînent des différences entre les hommes et les femmes sur le marché du travail et qui se répercutent plus tard sur les revenus de retraite. Tout d'abord, il y a un écart de rémunération entre les hommes et les femmes qui trouve en partie son origine dans les disparités dans l'éducation. Alors qu'historiquement, ces disparités résultaient de la discrimination qui limitait les possibilités d'éducation pour les femmes, aujourd'hui, elles s'expliquent le plus souvent par des choix éducatifs divergents, les hommes et les femmes optant pour des filières d'études différentes. Les hommes sont surreprésentés dans les filières STEM, tandis que les femmes ont tendance à se spécialiser dans les domaines de l'éducation, de la santé et du bien-être (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2018). Ces choix peuvent avoir un impact sur le développement de compétences spécialisées et sur les opportunités de carrière qui en découlent. En outre, une certaine partie de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes peut s'expliquer par la ségrégation sectorielle sur le marché du travail. Les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs relativement peu rémunérateurs (Commission européenne, 2023). Toutefois, l'essentiel de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes dans l'UE reste inexpliqué et ne peut être lié aux caractéristiques du travailleur ou du lieu de travail (Commission européenne, 2023).

Outre l'écart de rémunération, il y a l'écart d'heures de travail. Les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et travaillent en moyenne moins d'heures (dans le cadre d'un travail rémunéré) que les hommes. En 2022, 27,8 % des femmes occupées travaillaient à temps partiel contre 7,6 % des hommes occupés (Eurostat, 2023b). Cette situation s'explique notamment par le fait que les femmes sont encore souvent responsables du ménage et des soins familiaux. En 2022, 29,2 % des femmes donnaient comme raison de travailler à temps partiel les « soins aux adultes handicapés ou aux enfants », contre 7,7 % des hommes (Eurostat, 2023b). Ces activités de soins entraînent souvent des interruptions de carrière, de sorte que les femmes ont en moyenne des carrières plus courtes que les hommes. Dans l'UE en 2022, les hommes

(5) Le tableau a été conçu pour résumer visuellement les différents éléments abordés, mais il n'est pas exhaustif.

avaient une perspective de carrière de 38,6 ans, contre 34,2 ans pour les femmes (Eurostat, 2023a). Or, des carrières plus courtes impliquent des pensions plus faibles dans les systèmes où le lien entre l'emploi et les droits à pension est étroit. Qui plus est, le travail à temps partiel et les interruptions de carrière contribuent à réduire les revenus des femmes, ce qui accentue l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes, ces dernières se voyant offrir moins de possibilités d'avancement et de promotion. Ceci illustre les interdépendances entre les différents facteurs.

2.2.2. Facteurs liés au ménage

L'écart de pension entre les hommes et les femmes varie également en fonction de la situation familiale et du nombre d'enfants. Dans presque tous les États membres de l'UE, l'écart est le plus élevé pour les femmes mariées, suivies par les femmes divorcées et les veuves. L'écart est nettement plus faible pour les femmes célibataires (Commission européenne, 2013). Cela pourrait s'expliquer par le fait que les femmes mariées sont moins incitées à participer au marché du travail et à progresser dans leur carrière (Parlement européen, 2016). Toutefois, comme indiqué précédemment, il convient d'être prudent dans l'interprétation de l'écart de pension entre les hommes et les femmes, car il se rapporte au revenu de retraite individuel et ne tient pas compte d'une éventuelle/probable mise en commun des revenus (et des ressources de manière plus générale) au sein d'un ménage.

Être marié signifie souvent avoir des enfants, et cette responsabilité familiale a également un impact significatif sur l'écart de pension entre les hommes et les femmes. Il existe une corrélation positive entre l'EPHF et le nombre d'enfants. Plus il y a d'enfants, plus l'écart est élevé, ce qui peut s'expliquer par les activités de soins/garde, comme indiqué plus haut. La répartition inégale de ces tâches crée dans le cadre de l'emploi et de la rémunération une pénalité liée à la maternité. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à interrompre leur carrière ou à réduire leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants (Parlement européen, 2016). Dans l'UE en 2018, 82 % des personnes ayant réduit leur temps de travail pour s'occuper de leurs enfants étaient des femmes et une femme sur trois avait interrompu sa carrière pour des raisons de garde d'enfants, contre seulement 1,3 % des hommes salariés (Eurostat, 2019).

2.2.3. Facteurs liés à la retraite

Outre les différences qui apparaissent sur le marché du travail et en raison de la situation familiale, certains facteurs liés à la retraite entraînent également des inégalités en matière de revenus de retraite. Dans de nombreux pays, le système de retraite public est basé sur le modèle de « l'homme gagne-pain », un emploi à temps plein et à vie est nécessaire pour bénéficier d'une pension complète. Or, même si la participation des femmes au marché du travail a augmenté, elles n'atteignent souvent pas le nombre d'années d'emploi requis et n'ont donc pas droit à une pension complète (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2015). Bien que le concept selon lequel une personne ne perçoit pas une pension complète en raison de cotisations insuffisantes soit conforme aux principes de l'assurance, il peut entraîner des problèmes d'adéquation. Ce constat souligne l'importance des éléments redistributifs pour garantir une pension plus adéquate aux personnes âgées qui ne rentrent pas dans le modèle de « l'homme gagne-pain ». Les droits à pension dérivés, comme la pension de survie, sont un exemple de ces corrections redistributives. Cette pension de survie

existe dans presque tous les États membres de l'UE et joue un rôle important dans la fourniture d'un revenu de retraite au conjoint survivant, qui est donc le plus souvent la femme. Plusieurs États membres prévoient également des « crédits de soins », des mesures destinées à compenser l'impact des carrières interrompues sur la pension des femmes en créditant les périodes de soins en tant qu'années ouvrant droit à pension (annuités). Il existe de grandes différences entre les pays en ce qui concerne la durée et l'étendue de ces crédits. Les pensions minimums permettent quant à elles de compléter les faibles pensions et de corriger quelque peu la situation des femmes qui n'ont pas ou peu cotisé. Ces éléments redistributifs peuvent réduire l'écart de pension entre les hommes et les femmes, mais ils peuvent aussi avoir pour effet contraire de réduire l'incitation au travail (Parlement européen, 2016).

De plus, les femmes vivent en moyenne plus longtemps que les hommes et, historiquement, elles ont été autorisées à prendre leur retraite plus tôt (et c'est encore le cas dans certains pays de l'UE⁶). Cela signifie qu'elles perçoivent des prestations sur une période plus longue. En soi, c'est un avantage pour les femmes. Toutefois, dans de nombreux pays, les pensions versées ne sont pas totalement protégées contre l'inflation, car elles ne sont pas indexées de manière adéquate. La Belgique, par exemple, utilise l'indice santé, une version allégée de l'IPC. Cela entraîne une érosion du pouvoir d'achat⁷ au fil du temps, qui touche davantage les femmes en raison de leur espérance de vie plus élevée (Commission européenne, 2013).

Au-delà de la structure du système de pension, les femmes et les hommes ont des comportements différents en matière de retraite, ce qui se traduit par des différences dans les revenus de retraite. Toutefois, depuis le relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits pour les femmes dans presque tous les États membres, l'âge effectif de départ à la retraite des hommes et des femmes devrait converger (Commission européenne, 2015). L'impact de ce facteur sur l'écart de pension entre les hommes et les femmes se réduira donc probablement.

En outre, les femmes sont moins susceptibles d'accéder à une pension professionnelle, et ce pour différentes raisons⁸. La plus évidente est la différence de taux d'emploi. Mais les femmes sont aussi souvent sous-représentées dans les secteurs les plus enclins à offrir ce type de plans d'investissement. En outre, les femmes peuvent se heurter à des obstacles pour s'affilier à des régimes professionnels lorsque l'accès est soumis à des conditions d'emploi ou de rémunération. Cela montre une fois de plus les interdépendances entre les différents facteurs. On observe également des différences de genre en matière de comportement d'investissement. Les femmes souscrivent moins que les hommes à des plans d'épargne retraite privés et y accumulent moins d'argent. Cet écart se creuse avec le temps en raison des intérêts composés. Les fonds de pension plus importants sont plus rémunérateurs que les plus petits. Ajoutons à cela que les

(6) En Pologne, l'âge légal d'ouverture des droits est fixé à 65 ans pour les hommes et à 60 ans pour les femmes en 2023 (Pensions at a Glance 2023, 2023).

(7) Pour atténuer cette érosion du pouvoir d'achat, des revalorisations périodiques des pensions de retraite ont été introduites en Belgique.

(8) En Belgique, seulement 18 % des femmes de la population en âge de travailler sont couvertes par un plan de pension professionnel, contre 27 % des hommes (OCDE, 2021).

femmes ont tendance à être plus réfractaires au risque et à investir leur argent dans des plans plus conservateurs, tandis que les hommes choisissent généralement des stratégies plus risquées (OCDE, 2021). Les inégalités entre les sexes sont donc plus prononcées dans les deuxième et troisième piliers⁹. Le rôle des régimes d'épargne-retraite dans l'écart de pension total entre les hommes et les femmes dépend de l'importance des deuxième et troisième piliers dans l'ensemble du système de pension et de leur versement sous la forme d'un montant forfaitaire ou d'une rente régulière, ce qui influe sur leur prise en compte dans le calcul de l'EPHF. À l'heure actuelle, dans de nombreux pays européens, les plans d'épargne-retraite ne fournissent une rente régulière de revenus qu'à une petite proportion des personnes âgées (OCDE, 2021).

2.3. DÉPENDANCE FINANCIÈRE ET RISQUE DE PAUVRETÉ

L'écart de pension entre les hommes et les femmes a un certain nombre de conséquences. Il entraîne une dépendance financière accrue chez les femmes, dans la mesure où leurs prestations de retraite plus faibles peuvent les obliger à recourir à des sources de soutien extérieures pour assurer leur stabilité financière. Cette dépendance, généralement à l'égard d'un conjoint ou d'un partenaire, pose des problèmes importants. Tout d'abord, elle peut exacerber le risque de violence basée sur le genre, car la dépendance financière peut limiter l'autonomie et le pouvoir de décision au sein d'un couple (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2015). En outre, cette dépendance peut entraîner des complications lorsque la relation prend fin, que ce soit par un divorce/une séparation ou à la suite du décès du conjoint. Les femmes étant généralement plus jeunes que leurs conjoints et ayant une espérance de vie plus longue, le décès d'un partenaire n'est pas un événement rare dans leur vie. Bien que la pension de conjoint divorcé et la pension de survie servent à compenser la perte de revenu, de tels événements engendrent souvent des difficultés financières. Les femmes sont donc confrontées à un risque de pauvreté à la retraite plus élevé que les hommes en raison de leurs moindres pensions de retraite. 17 % des femmes retraitées âgées de plus de 65 ans étaient menacées de pauvreté en 2019 dans l'UE, contre 13 % des hommes de la même tranche d'âge (Eurostat, 2021). Le phénomène des femmes âgées pauvres n'est pas inconnu et a déjà été mis en évidence par plusieurs études (Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, 2020 ; Ahonen et Kuivalainen, 2024).

2.4. AU-DELÀ DE LA DÉFINITION GÉNÉRALE

L'objectif de la présente étude est d'analyser l'impact des différentes corrections redistributives mises en œuvre dans le système de pension public belge sur l'inégalité entre les hommes et les femmes. Le système belge comporte un nombre relativement important d'éléments redistributifs et les pensions sont moins liées aux revenus que dans d'autres pays, ce qui en fait un cas intéressant pour analyser la manière dont le

(9) En Belgique, l'écart entre les hommes et les femmes atteint 50 % pour les pensions complémentaires, alors qu'il est de 20 % pour la pension légale (Lalieux, 2023). Il est important de noter que l'écart de pension complémentaire correspond ici à l'écart de capital moyen entre les hommes et les femmes, ce qui diffère du calcul de l'EPHF basé sur le revenu.

système de pension public intègre les inégalités de genre provenant du marché du travail dans les versements de pension.

En outre, la Belgique est l'un des rares pays¹⁰ à prendre en compte la dimension matrimoniale dans le calcul de la pension. Comme mentionné plus haut, le taux de remplacement plus élevé appliqué dans le cas d'un conjoint à charge affecte l'écart de pension entre les hommes et les femmes et son interprétation, car l'éventuelle mise en commun/partage des revenus de retraite au sein d'un ménage n'est pas prise en compte dans la définition commune de l'EPHF. Une attention particulière sera accordée à l'effet du taux ménage sur l'EPHF dans l'hypothèse de différentes règles de partage de la pension familiale et à leur relation avec les autres éléments de redistribution. Dans un deuxième temps, l'idée d'un revenu de pension individualisé est totalement abandonnée et le revenu de retraite total du ménage est considéré comme une base pour le calcul de l'EPHF. De plus amples détails sont donnés à la section 5.

Pour des raisons de disponibilité de données, les revenus des deuxième et troisième piliers ne sont pas pris en compte dans le présent document pour le calcul de l'EPHF. Cela n'est toutefois pas très problématique, d'une part parce que le premier pilier reste la principale source de revenus des personnes âgées en Belgique (OCDE, 2019), et d'autre part parce que la présente analyse se concentre de toute façon sur le système de pension public.

3. LA REDISTRIBUTION DANS LE SYSTÈME DE PENSION LÉGALE BELGE

Dans le paysage belge de l'emploi, on distingue trois statuts : salarié, indépendant et fonctionnaire. Ces statuts sont soumis à des règles différentes durant la carrière, mais aussi plus tard dans le calcul des droits à pension. Puisque les données ne permettent de suivre que la carrière du salarié dans son intégralité, l'analyse se concentre sur ce groupe.

La section suivante présente le système de pension public belge tel qu'il s'applique à un salarié standard¹¹. Ce système est financé par les cotisations de sécurité sociale versées par les employeurs et les salariés ainsi que par une série de taxes affectées et de transferts du budget général. Le système fonctionne par répartition.

Les travailleurs peuvent acquérir des droits à pension individuels sur la base de leur propre carrière et des droits à pension dérivés qui proviennent de la carrière de leur

(10) En Irlande, il existe l'IQA (Increase for a Qualified Adult), un supplément de pension versé à un retraité dont le conjoint est financièrement dépendant. À Chypre, le fait d'avoir un conjoint à charge entraîne une augmentation du taux de remplacement de 60 % à 80 %. Ce taux est encore plus élevé s'il y a plus d'une personne à charge (SPC & DG EMPL, 2021).

(11) Il est important de noter que les règles présentées sont celles applicables à un salarié standard ne bénéficiant d'aucun régime préférentiel. Comme le soulignent Fraikin et al. (2020), le système belge de sécurité sociale est assez complexe, tant en termes d'institutions que de règles. Certaines catégories de travailleurs (pilotes, mineurs, etc.) bénéficient d'un traitement préférentiel en vertu de la loi. D'autres relèvent de règles spéciales prévues par les conventions collectives, ce qui vaut en particulier pour l'accès aux systèmes de retraite anticipée. Comme les données ne permettent pas d'appliquer avec précision les règles préférentielles, le système principal est utilisé à titre d'approximation.

(ex-)conjoint-e. Ci-après, les deux types de droits à pension sont décrits tels qu'ils sont applicables en 2023, avec une attention particulière pour leurs éléments redistributifs. De plus, il sera également question du système GRAPA, un programme d'aide sociale destiné aux personnes âgées dont le rôle en termes de redistribution ne cesse de croître.

3.1. DROITS À PENSION INDIVIDUELS

L'historique des revenus détermine le montant de la pension de retraite. Pour bénéficier de prestations complètes, une carrière de 45 ans est requise tant pour les hommes que pour les femmes. À première vue, le système semble proportionnel : la prestation de retraite annuelle correspond à 60 % du salaire brut annuel moyen des 45 années les mieux payées de la carrière. Dans la pratique, un certain nombre d'éléments redistributifs sont introduits, lesquels rendent le système nettement plus progressif.

Premièrement, certains types de périodes d'inactivité sont assimilés à des périodes de travail dans le calcul de la pension, même si aucune cotisation n'est versée pendant ces périodes. Il s'agit des périodes durant lesquelles la personne touche un revenu de remplacement, telles que le chômage involontaire, la prépension conventionnelle, la maladie et l'invalidité, les accidents du travail et les maladies professionnelles, les congés de maternité et de paternité, les interruptions de carrière dues à un congé parental, les congés pour soins palliatifs, pour assistance médicale et pour soins familiaux. Les périodes d'inactivité sans revenu de remplacement ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension¹². Toutefois, dans certaines circonstances, on en tient quand même compte pour déterminer si la personne peut bénéficier d'une retraite anticipée, comme c'est le cas des périodes d'arrêt de travail pour élever un enfant de moins de 6 ans. En général, les périodes assimilées sont comptabilisées dans le calcul de la pension sur la base du dernier salaire réel. Dans la pratique, ce n'est toutefois plus le cas pour de nombreuses périodes. En 2007 et 2012, le plafond salarial a été abaissé pour certains types de périodes assimilées, de sorte que seul le salaire minimum est pris en considération. C'est par exemple le cas pour les périodes de chômage de longue durée et la prépension conventionnelle.

Deuxièmement, un taux de remplacement plus élevé de 75 % est appliqué dans certaines circonstances. C'est le cas si l'individu a un conjoint à charge¹³ qui n'a pas ou peu accumulé de droits à pension par lui-même. Le taux supérieur est appliqué pour offrir une pension plus adéquate à ces ménages. L'octroi de ce taux est toutefois soumis à un examen des revenus du conjoint. En effet, ces revenus ne peuvent pas dépasser la différence entre la pension de retraite de l'intéressé au taux ménage et la pension au taux isolé. Si le revenu est inférieur à cette différence, le revenu du conjoint est déduit de la pension de l'intéressé calculée sur la base du taux ménage. Être légalement marié

(12) Il y a toutefois des exceptions. Par exemple, le quatrième mois de congé parental est intégralement pris en compte dans le calcul de la pension, même si aucun revenu de remplacement n'est versé.

(13) La notion de conjoint à charge renvoie à une personne dont les revenus acquis tout au long de la vie sont minimes ou inexistantes et qui n'a donc accumulé que peu ou pas de droits à pension de manière indépendante. Cela dit, la personne peut avoir exercé un travail non rémunéré ou des emplois rémunérés sporadiques, y compris pendant la période de perception de la pension du conjoint.

est une condition préalable ; la cohabitation, même légalement reconnue, ne donne pas droit au taux ménage.

Troisièmement, pour les revenus antérieurs, il existe des planchers¹⁴ et des plafonds¹⁵ qui garantissent que les revenus ouvrant droit à pension se situent à l'intérieur d'une certaine fourchette – de plus en plus étroite. Les seuils sont indexés sur l'indice des prix à la consommation (IPC). Les planchers sont en outre adaptés à la fraction de carrière. Pour corriger l'absence d'indexation des salaires réels, il y a parfois eu des augmentations discrétionnaires du plafond salarial. En 2007 et 2012, le plafond a été abaissé pour certains types de périodes assimilées, comme indiqué plus haut.

Quatrièmement, une pension minimum¹⁶ est appliquée si certaines conditions de carrière sont remplies. Elle est indexée sur l'IPC et adaptée à la fraction de carrière. Suite à des augmentations occasionnelles, la pension minimum a augmenté plus rapidement que la pension moyenne. On se dirige de plus en plus vers une allocation forfaitaire.

Les revenus antérieurs et les prestations de retraite sont tous deux indexés à l'aide de l'indice santé, une version allégée de l'IPC. Il en résulte une double perte pour les retraités. En ce qui concerne les revenus antérieurs, les carrières plus longues sont pénalisées car l'indice santé ne reflète pas la croissance des salaires réels. En ce qui concerne les pensions mises en paiement, les retraités ne sont pas non plus totalement protégés contre l'inflation. Pour atténuer la baisse de pouvoir d'achat, les pensions mises en paiement sont généralement majorées de 2 % tous les cinq ans.

L'âge légal d'ouverture des droits (ou âge légal de la pension) est actuellement de 65 ans pour les hommes et les femmes. Pour les femmes, cet âge a été progressivement relevé de 60 ans avant le 1er juillet 1997 à 65 ans au 1er janvier 2009, soit un alignement sur le système applicable aux hommes¹⁷. L'âge légal de la pension passera à 66 ans le 01/01/2025 et devrait être porté à 67 ans d'ici 2030, pour les hommes comme pour les femmes.

La retraite peut être prise avant l'âge légal si certaines conditions de carrière sont remplies. En 2023, il était possible de prendre sa retraite à 60 ans avec une carrière d'au moins 44 ans. Une carrière de 43 ans permettait de prendre sa retraite à 61 ou 62 ans.

(14) Le plancher salarial n'est appliqué que si une personne justifie d'une carrière minimale de 15 ans à 1/3 temps au régime salarié (actif ou non). Au 01/12/2022, ce droit minimum s'élevait à 30 269,27 euros.

(15) Pour les revenus de 2022, le plafond normal était fixé à 71 519,98 euros. Depuis 2007, un plafond salarial plus bas est appliqué à certaines périodes assimilées ; il s'élevait à 65 808,31 euros en 2022. Le plafond « minimum » existe depuis 2012 et s'applique aux périodes de chômage de longue durée et au temps passé en prépension conventionnelle. Il était égal à 30 269,27 euros en 2022.

(16) En 2023, la pension minimale s'élevait à 20 036,84 euros pour une carrière complète. Pour être dans les conditions de la pension minimum, le travailleur doit avoir une carrière égale à au moins 2/3 d'une carrière complète, chaque année comportant au moins 2/3 d'affiliation au régime salarié (actif ou non). Des règles particulières s'appliquent aux travailleurs à temps partiel et aux carrières mixtes.

(17) Parallèlement au relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits, la condition de carrière complète a également été relevée pour les femmes, passant de 40 à 45 ans par étapes similaires, pour atteindre aujourd'hui la même condition que pour les hommes.

Avec une carrière de 42 ans, il était possible de prendre sa retraite à 63 ans. La durée de carrière minimale pour pouvoir bénéficier d'une pension anticipée a augmenté depuis le début des années 2000, si bien qu'il est de plus en plus difficile de prendre sa retraite avant l'âge légal. Dans le système belge de pension de vieillesse, les prestations ne font pas l'objet d'une correction actuarielle si elles sont demandées avant l'âge légal. Cela signifie qu'à l'issue d'une carrière complète de 45 ans, les individus ont droit à des prestations complètes même avant l'âge légal de la pension. Le fait d'opter pour une demande anticipée n'entraîne une réduction des prestations que si la carrière reste incomplète.

Si la personne prolonge son activité au-delà de 45 ans, les prestations peuvent augmenter en raison du remplacement des années moins rémunératrices par des années plus rémunératrices. Par ailleurs, un bonus pension, appliqué entre 2007 et 2015, revalorisait les prestations d'un montant forfaitaire pour les personnes qui continuaient à travailler après l'âge de 62 ans ou après 44 ans de carrière. Un bonus révisé a été introduit à partir du 1er juillet 2024 et s'applique aux travailleurs qui prennent leur retraite à partir du 1er janvier 2025.

Après avoir revendiqué leurs droits à la pension de vieillesse, les personnes peuvent encore exercer une activité professionnelle. Cependant, tout revenu gagné est généralement soumis à un examen des revenus et les prestations sont retenues si le revenu dépasse une limite spécifique. Depuis 2015, les travailleurs ayant dépassé l'âge légal d'ouverture des droits ou ayant une carrière de plus de 45 ans sont exemptés de cet examen des revenus.

3.2. DROITS À PENSION DÉRIVÉS

Outre les droits à pension individuels, une personne peut avoir des droits à pension dérivés qui proviennent de la carrière de l'ex-conjoint ou du conjoint décédé.

Premièrement, la pension de conjoint divorcé est une prestation calculée sur la base des revenus de l'ex-conjoint perçus pendant le mariage. La méthode de calcul est la même que pour la pension de retraite individuelle, sauf que seuls 62,50 % des revenus de l'ex-conjoint sont pris en compte. En outre, les revenus propres perçus pendant cette période sont déduits de ce montant. Dès lors qu'une personne a droit à la pension de vieillesse, elle a le droit d'obtenir la pension de conjoint divorcé si une série de conditions sont remplies.

Deuxièmement, la pension de survie est versée à une personne après le décès de son conjoint. Elle compense la perte des économies d'échelle liées à un ménage commun et s'élève à 80 % de la pension de retraite du conjoint décédé calculée au taux ménage. Si le conjoint décédé n'était pas encore à la retraite, la pension de survie est calculée sur la base de la carrière du conjoint en appliquant les règles habituelles et en tenant compte de la carrière incomplète en raison du décès prématuré. Si la carrière du conjoint remplit les conditions pour bénéficier de la pension minimum, la pension de survie est calculée sur la base de la pension minimum si celle-ci est plus avantageuse. L'octroi d'une pension de survie est soumis à certaines conditions : un âge minimum est requis

(49 ans en 2023). En outre, le couple doit avoir été marié pendant au moins un an¹⁸. Lorsque le conjoint survivant se remarie, la pension de survie est suspendue. Si la veuve ou le veuf ne remplit pas l'âge minimum mais toutes les autres conditions, une allocation de transition est versée pendant une période limitée dans le temps. En 2023, la période de versement de l'allocation se situait entre 18 et 48 mois, et celle-ci dépend du nombre d'enfants et de leur âge. Le montant est calculé de la même manière que pour la pension de survie¹⁹.

Le taux de remplacement plus élevé de 75 % n'est pas considéré comme un droit à pension dérivé car il est attribué à l'individu sur la carrière duquel le calcul est basé et non au conjoint qui n'a pas (ou peu) de droits à pension. Toutefois, le montant plus élevé est censé être partagé entre les conjoints afin d'offrir une pension plus adéquate à l'ensemble du ménage. Ainsi, une personne bénéficie (ou est censée bénéficier) de prestations de retraite générées par la carrière du conjoint, même si rien ne lui est formellement attribué.

3.3. GRAPA

Outre le système de pension de vieillesse, il existe un programme d'aide sociale destiné aux personnes âgées - la GRAPA (*garantie de revenu aux personnes âgées*). Elle fournit une aide financière aux personnes qui ont atteint l'âge légal de la pension et dont les « ressources » sont inférieures à un seuil donné, le niveau des « ressources » étant déterminé par un examen approfondi du patrimoine et des revenus. En 2023, ce seuil était égal à 17 520,96 euros par an pour les isolés et à 11 680,68 euros par an pour les cohabitants. Un supplément est versé pour garantir que le seuil est atteint si les ressources individuelles sont trop faibles. Pour pouvoir bénéficier de la GRAPA, la personne âgée doit avoir atteint l'âge légal de la pension, avoir sa résidence principale en Belgique et posséder la nationalité belge ou être dans une « situation assimilée », ce qui signifie que la GRAPA est accessible à un large éventail d'autres nationalités. Il n'y a pas de condition de carrière, ce qui la distingue de la pension minimum du système de pension de vieillesse.

Les cohabitants sont soumis à un seuil de ressources plus bas, car on suppose que les individus d'un même ménage bénéficient d'économies d'échelle. Leurs besoins sont donc inférieurs à ceux d'un individu isolé pour atteindre le même niveau de vie. En outre, on suppose que les personnes partagent leurs ressources au sein d'un ménage. C'est pourquoi les ressources de toutes les personnes vivant dans le ménage sont prises en compte dans l'examen des ressources. Elles comprennent les revenus tels que les pensions et les revenus du travail, les actifs financiers ainsi que les biens immobiliers.

(18) Si le couple a été marié mais pas pendant une année complète, le conjoint survivant peut encore avoir droit à une pension de survie si la situation avant le mariage est considérée comme similaire au mariage. C'est le cas si le couple a cohabité légalement pendant un certain temps avant le mariage ou s'il a eu des enfants.

(19) Toutefois, les règles de cumul avec d'autres revenus sont différentes selon qu'il s'agit d'une pension de survie ou d'une allocation de transition. Dans le cas de la pension de survie, elle ne peut être cumulée avec d'autres revenus que dans une certaine limite, sous peine d'être réduite. Ce n'est pas le cas pour l'allocation de transition.

Depuis l'introduction de la GRAPA en 2001, les seuils ont été relevés chaque année. Ces augmentations ayant été supérieures au taux d'inflation, le système GRAPA est devenu plus généreux au fil des ans, ce qui a accru son impact redistributif, comme l'analysent Klinges et al (à paraître).

4. CALCUL DES PRESTATIONS DE RETRAITE

Aux fins de la présente analyse, nous allons calculer les prestations de retraite publiques annuelles brutes. Les données et le calcul des prestations de pension sont décrits ci-après.

4.1. DONNÉES ET ÉCHANTILLONS

L'analyse s'appuie sur un ensemble de données de panel administratives fourni par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale belge²⁰ (BCSS). Il contient des informations détaillées sur la vie professionnelle de l'échantillon et son contexte socio-économique, extraites des dossiers administratifs de diverses institutions de sécurité sociale et du registre national. La période de référence de la présente étude étant l'année civile, les données trimestrielles sur les revenus sont fusionnées en une seule observation annuelle, en utilisant la situation du dernier jour du dernier trimestre de chaque année.

Pour l'analyse, les salariés présents dans les dossiers de l'ONP²¹ en 2017 et nés entre 1939 et 1952 sont sélectionnés. Ces personnes ont donc entre 65 et 78 ans. Les retraités ayant une carrière mixte de salarié, de fonctionnaire et/ou d'indépendant sont conservés dans l'échantillon. Il est composé de 43 518 individus.

Pour situer l'échantillon dans la distribution globale des revenus de la population belge, il est comparé à l'échantillon EU-SILC. La comparaison est présentée à l'Annexe 1.

Le Tableau 2 présente les principales caractéristiques des personnes incluses dans l'échantillon en 2017. Le nombre moyen d'années de carrière et le revenu moyen de carrière (RMC) ne prennent en compte que les carrières salariées. En raison de limitations de données, il n'est pas possible d'inclure les années de carrière et les revenus en tant que fonctionnaire et indépendant. Cela explique les carrières plutôt courtes et le faible RMC de l'échantillon. L'analyse de ces mesures pour les salariés purs fait apparaître des valeurs plus plausibles. Comme on pouvait s'y attendre, les femmes ont en moyenne des carrières plus courtes et des revenus plus faibles.

(20) Contrat Art. 5/18/038.

(21) L'ONP (*Office national des pensions*) était chargé de la gestion et de l'administration des pensions des salariés et des indépendants en Belgique. Les pensions des fonctionnaires étaient gérées par le SdPSP (*Service des pensions du secteur public*). Depuis le 1er avril 2016, l'ONP et le SdPSP ont fusionné pour former le *Service fédéral des Pensions* (SFP).

TABLEAU 2 : PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES INCLUSES DANS L'ÉCHANTILLON EN 2017.

ÉCHANTILLON			
	<i>Tous</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>
Nombre de personnes	43518	23204	20314
Situation matrimoniale			
<i>célibataire, divorcé ou veuf</i>	31%	21%	43%
<i>avec conjoint, non marié</i>	12%	11%	13%
<i>marié</i>	57%	68%	44%
Carrière mixte	39%	44%	33%
Nombre moyen d'années de carrière	28	32	25
RMC moyen (en euros de 2017)	28122	33828	21600

Notes : Les années de carrière désignent les années de carrière travaillées en tant que salarié (périodes assimilées incluses). RMC désigne le revenu moyen de carrière individuel. Il est calculé en divisant le revenu brut total du salarié par le nombre d'années effectivement travaillées en tant que salarié (équivalent temps plein).

Source : Calculs de l'auteur basés sur les données de la BCSS.

4.2. PRESTATIONS DE RETRAITE ANNUELLES BRUTES

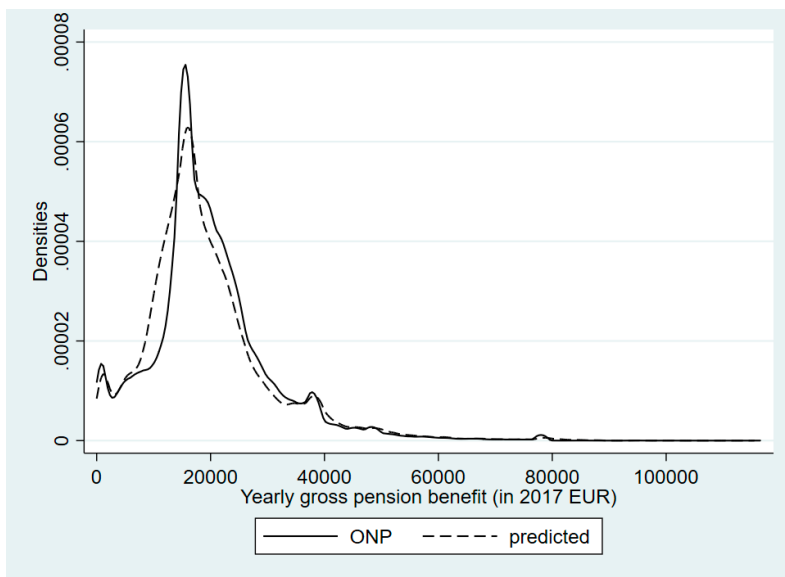
Pour chaque individu de l'échantillon, les prestations de retraite annuelles brutes auxquelles l'individu a droit sont calculées, en tenant compte des règles en vigueur au cours de la première année de perception des prestations, de la carrière salariée de l'individu ainsi que du revenu du conjoint. Pour rappel, seules les prestations de retraite publiques sont prises en compte, en excluant les prestations des deuxième et troisième piliers. Les droits à pension dérivés, le supplément GRAPA ainsi que les pensions provenant de la carrière de fonctionnaire et d'indépendant sont extraits des dossiers de l'ONP. Ils sont donc considérés comme donnés en raison de limitations de données. Seules les prestations de retraite basées sur la carrière salariée propre sont calculées à l'aide de l'outil de simulation.

Pour valider les calculs, les prévisions de prestations de retraite sont comparées aux prestations de retraite réelles tirées des dossiers de l'ONP²². La Figure 1 montre la distribution des prestations de retraite réelles et de celles calculées à l'aide de l'outil de simulation. Comme indiqué au Tableau 3, en moyenne, les prestations de retraite annuelles brutes calculées sont de 22 018 euros, tandis que les dossiers de l'ONP donnent des prestations de retraite annuelles brutes de 22 782 euros (exprimées en euros de 2017). La prévision d'écart de pension entre les hommes et les femmes est de 26,65 % en moyenne, soit une sous-estimation de 1,39 point de pourcentage (pp).

(22) La validation du calculateur est effectuée pour toutes les personnes des données BCSS nées entre 1939 et 1952, et pas seulement pour l'échantillon restreint. 77 387 individus sont ainsi comparés, 42 146 hommes et 35 241 femmes.

La comparaison est également effectuée aux 20^e et 80^e percentiles afin d'examiner la précision du calculateur aux niveaux inférieur et supérieur de la distribution.

FIGURE 1 : DISTRIBUTION DES PRESTATIONS DE RETRAITE ANNUELLES BRUTES - ONP ET PRÉVISIONS



Source : Calcul de l'auteur basé sur les données de la BCSS.

TABEAU 3 : PRESTATIONS DE RETRAITE ANNUELLES BRUTES VENTILÉES POUR LES HOMMES ET LES FEMMES – ONP ET PRÉVISIONS

Moyenne				
	<i>Tous</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>EPHF (en %)</i>
ONP	19 873	22 782	16 395	28,04
Prévisions	19 346	22 018	16 151	26,65
Différence	-527	-764	-244	-1,39
20e percentile				
	<i>Tous</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>EPHF (en %)</i>
ONP	13 230	15 660	8 490	45,79
Prévisions	11 547	14 780	8 236	44,28
Différence	-1 683	-880	-254	-1,51
80e percentile				
	<i>Tous</i>	<i>Hommes</i>	<i>Femmes</i>	<i>EPHF (en %)</i>
ONP	25 920	28 080	22 320	20,51
Prévisions	25 408	27 089	22 500	16,94
Différence	-512	-991	180	-3,57

Note : Les prestations de retraite englobent les prestations de retraite provenant de la carrière de salarié, d'indépendant et de fonctionnaire, la pension de conjoint divorcé et la pension de survie ainsi que le supplément GRAPA.

Source : Calcul de l'auteur basé sur les données de la BCSS.

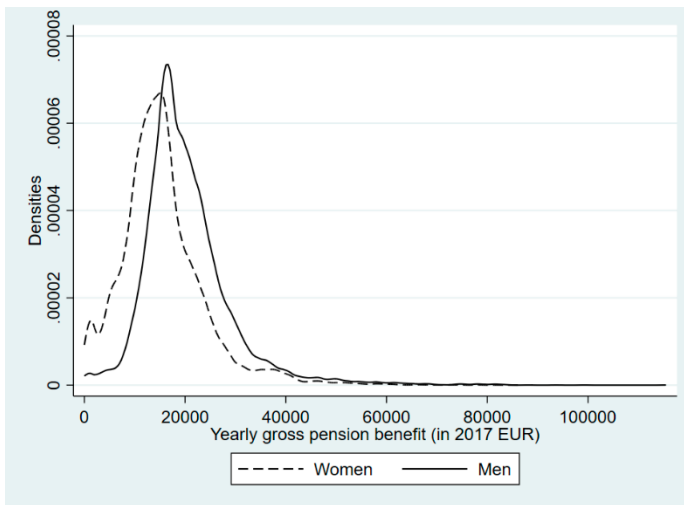
La Figure 2 présente la distribution des prévisions de prestations de retraite annuelles brutes pour l'échantillon, ventilées pour les hommes et les femmes. Dans l'ensemble, la distribution des hommes est plus à droite, ce qui indique des prestations de retraite plus élevées. Chez les hommes, il n'y a pratiquement aucun travailleur dont les prestations sont proches de 0 euro. Ils sont regroupés aux alentours de prestations de 20 000 euros. Pour les femmes, le tableau est différent. Certaines reçoivent des prestations de retraite proches de 0 euro, une situation qui est encore plus prononcée si l'on ne tient pas compte des droits à pension dérivés²³. Cette situation n'est pas rare dans les cohortes de naissance considérées dans cet échantillon, car les femmes étaient moins présentes sur le marché du travail. Aujourd'hui, la participation des femmes au marché du travail a considérablement augmenté. Cette évolution reflète des changements sociétaux plus larges, notamment les progrès en matière d'égalité des sexes, l'amélioration des possibilités d'éducation pour les femmes et l'évolution des

(23) Voir l'Annexe 3 pour une analyse plus approfondie des distributions en fonction des situations contrefactuelles.

attitudes culturelles à l'égard des femmes sur le marché du travail. La présence accrue des femmes dans la force de travail finira par se refléter dans l'allocation des prestations de retraite. Par conséquent, il faut s'attendre à ce que la distribution des prestations de retraite pour les femmes actives d'aujourd'hui soit différente.

En ce qui concerne le taux ménage, 38 % des hommes mariés de l'échantillon bénéficient d'une pension basée sur le taux de remplacement majoré, car ils ont un conjoint dont les revenus professionnels de la carrière sont faibles ou inexistant. Sans surprise, ce pourcentage n'est que de 1,5 % pour les femmes mariées. Cette dynamique est également susceptible de changer pour la population active d'aujourd'hui. Étant donné que la plupart des ménages comptent aujourd'hui deux revenus, le taux ménage sera probablement moins utilisé à l'avenir.

FIGURE 2 : DISTRIBUTION DES PRÉVISIONS DE PRESTATIONS DE RETRAITE VENTILÉES POUR LES HOMMES ET LES FEMMES



Source : Calcul de l'auteur basé sur les données de la BCSS.

5. MÉTHODOLOGIE

Le présent document examine l'effet des différents éléments redistributifs mis en œuvre dans le système de pension belge sur l'écart de pension entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, un certain nombre de prestations de retraite contrefactuelles sont calculées dans le but d'éliminer les changements attribuables aux différents éléments et d'examiner ce que serait la situation en l'absence de ces corrections redistributives. En outre, les hypothèses courantes utilisées dans le calcul de l'écart de pension entre les hommes et les femmes sont remises en question afin d'évaluer leur impact sur les résultats, en envisageant des scénarios alternatifs.

5.1. CORRECTIONS REDISTRIBUTIVES : HUIT ÉLÉMENTS

Nous nous concentrons sur les éléments redistributifs incorporés dans le calcul des droits à pension, à savoir (1) les périodes assimilées, (2) le plafond salarial et (3) le salaire minimum, (4) les ajustements pour carrière longue, (5) la pension minimum garantie, (6) le bonus pension, (7) les droits à pension dérivés et (8) le supplément GRAPA.

L'analyse commence avec un système de pension sans aucun élément redistributif - les prestations de retraite sont proportionnelles aux revenus de la vie entière. Ensuite, les huit éléments mentionnés ci-dessus sont ajoutés progressivement jusqu'à ce que l'on atteigne le système de pension en place. L'écart de pension entre les hommes et les femmes est analysé tout au long des différentes étapes afin de déterminer les éléments qui ont le plus d'impact sur l'inégalité de genre.²⁴

Il est important de noter que les différents éléments interagissent entre eux. Par exemple, le salaire minimum et la pension minimum se compensent mutuellement. Si l'une des réglementations est exclue, de nombreuses personnes sont absorbées par l'autre. Comme le salaire minimum, la pension minimum et le bonus sont liés à des conditions de carrière, ils interagissent fortement avec les périodes assimilées. L'interdépendance entre les différents éléments ne doit donc pas être négligée lors de l'analyse des résultats.

5.2. REMETTRE EN QUESTION LES HYPOTHÈSES : CINQ SCÉNARIOS

Dans l'analyse qui suit, les hypothèses courantes utilisées dans le calcul de l'écart de pension entre les hommes et les femmes sont remises en question afin d'évaluer leur impact sur les résultats. Pour ce faire, cinq scénarios alternatifs sont envisagés.

Trois scénarios sont comparés afin d'examiner comment différentes règles d'attribution du complément ménage affectent l'écart de pension entre les hommes et les femmes²⁵. Dans le premier scénario (1), le taux ménage est ignoré et les pensions sont calculées uniquement sur la base du taux isolé de 60 %. Le deuxième scénario (2) présente la situation communément mise en œuvre. Un taux ménage de 75 % est appliqué dans le cas d'un conjoint à charge et la totalité des prestations est attribuée au conjoint actif. Le troisième scénario (3) présente une alternative d'attribution des prestations de retraite basée sur le taux ménage. 60/75 des prestations sont attribuées au conjoint actif et

(24) Cependant, la dépendance au sentier est un problème possible puisque les résultats peuvent dépendre de l'ordre dans lequel les différents éléments sont ajoutés au système hypothétique de pension proportionnelle. Il est possible que les éléments ajoutés au début aient un effet plus important sur l'inégalité que les éléments ajoutés à la fin. Une deuxième stratégie est utilisée pour vérifier si les résultats sont réellement affectés par l'ordre dans lequel ils sont ajoutés, comme l'ont fait Halvorsen et Pedersen (2019) pour le cas norvégien. Dans cette seconde stratégie, on prend le système de pension tel qu'il est en place et on lui extrait un élément de redistribution. On examine ensuite l'impact de chaque élément sur l'écart de pension entre les hommes et les femmes. L'utilisation des deux stratégies permettra d'obtenir une image plus fiable des éléments qui revêtent la plus grande importance pour la réduction de l'inégalité entre les femmes et les hommes. Les conclusions des deux stratégies étant similaires, les résultats de la seconde sont présentés à l'Annexe 4.

(25) Pour rappel, les pensions basées sur le taux ménage sont entièrement attribuées au conjoint actif (le plus souvent l'homme) et le partage éventuel des prestations au sein d'un ménage n'est pas pris en compte dans le calcul de l'EPHF. Cela peut creuser artificiellement l'écart et donner une image faussée.

15/75 au conjoint à charge. Le conjoint actif reçoit donc l'intégralité des prestations sur la base du taux isolé et le supplément est censé être accordé à son conjoint.

On y ajoute deux autres scénarios qui tiennent compte d'un autre concept de revenu dans le calcul de l'EPHF, ce qui donne au total 5 scénarios différents. Au lieu du revenu individualisé, c'est le revenu du ménage qui sert de base au calcul de l'EPHF. On part du principe général que les ressources d'un ménage sont partagées, que les conjoints bénéficiaire ou non du taux ménage. Dans le quatrième scénario (4), les ressources de retraite du ménage sont mises en commun et divisées à parts égales entre les conjoints. Le dernier scénario (5) suppose également une répartition égale des ressources de retraite du ménage, mais les ressources d'un ménage de deux personnes sont transformées de manière à les rendre comparables à celles d'un ménage d'une personne en utilisant l'échelle d'équivalence modifiée de l'OCDE²⁶. Alors que le revenu individuel est généralement utilisé pour étudier la distribution des prestations de retraite, notamment en ce qui concerne l'écart de pension entre les hommes et les femmes, le revenu équivalent du ménage est généralement choisi pour les recherches sur la pauvreté et l'inégalité des revenus.

Toute règle de partage entre conjoints peut apparaître problématique, qu'il s'agisse de l'attribution du complément ménage au conjoint à charge (scénario 3) ou du partage égal des ressources entre conjoints en général (scénarios 4 et 5). Même si l'on peut supposer que la pension du ménage ou les ressources du ménage en général sont partagées dans une certaine mesure entre les conjoints, la répartition exacte entre conjoints ne peut être connue. Dès lors, l'existence d'une autonomie financière reste incertaine, car l'argent appartient légitimement à celui ou celle qui en bénéficie en son nom. Un partage égal peut donc sembler extrême et pas nécessairement exact. Mais la définition générale de l'écart de pension entre les hommes et les femmes exclut complètement la possibilité d'un partage des ressources, ce qui est un autre extrême. Ces analyses de sensibilité envisageant des attributions alternatives des ressources du ménage peuvent donc fournir des informations intéressantes sur la variabilité de l'EPHF en fonction des hypothèses retenues. Bien que l'interprétation de l'EPHF reste difficile dans tous les scénarios, la comparaison des différents cas permet de mieux comprendre la situation.

5.3. DISTRIBUTION

L'analyse est effectuée en différents points de la distribution. On examine d'abord la moyenne pour avoir une idée générale de la manière dont le système redistribue. Toutefois, on peut supposer que la distribution inférieure et supérieure est affectée différemment par les éléments de redistribution. L'ampleur et le signe des effets peuvent changer tout au long de la distribution. C'est pourquoi l'analyse est également

(26) Les besoins d'un ménage augmentent avec le nombre d'individus qui le composent. Toutefois, cette augmentation n'est pas toujours directement proportionnelle. En raison des économies d'échelle dans la consommation, les besoins en espace de logement, en électricité et en autres biens essentiels n'augmentent généralement pas de manière proportionnelle pour chaque membre supplémentaire du ménage. Pour en tenir compte et comparer le bien-être de ménages de tailles différentes, on utilise l'échelle d'équivalence modifiée de l'OCDE. Cette échelle attribue une valeur de 1 au « chef » de ménage et de 0,5 à chaque membre adulte supplémentaire. Les ressources du ménage sont donc divisées par 1,5 au lieu de 2 dans le cinquième scénario.

effectuée pour le premier et le dernier quintile de la distribution afin d'obtenir une image plus complète des caractéristiques redistributives des différents éléments du système.

Pour ce faire, l'échantillon est divisé en cinq quintiles en utilisant les limites des quintiles EU-SILC de la population belge générale²⁷. Cela permet de discerner l'impact des éléments redistributifs sur les personnes âgées, en faisant la distinction entre celles qui sont classées comme économiquement défavorisées et celles qui sont considérées comme aisées. L'Annexe 1 donne plus de détails sur la division en quintiles EU-SILC.

6. ANALYSE CONTREFACTUELLE

Cette section présente les résultats de l'analyse contrefactuelle²⁸. On examine tout d'abord l'impact des différentes corrections redistributives et des différentes règles d'attribution du complément ménage sur l'EPHF (scénarios 1-3), avant de se pencher sur le partage des ressources au sein du ménage et son incidence sur l'EPHF (scénarios 4-5).

Le Tableau 4 résume les différentes situations contrefactuelles. En ajoutant progressivement les différents éléments redistributifs, nous passons d'un système de pension entièrement proportionnel au système en place.

(27) La répartition en cinq quintiles est la même dans les cinq scénarios. Quelle que soit la définition du revenu utilisée pour le calcul de l'EPHF, les individus sont classés en quintiles en fonction du revenu disponible équivalent du ménage et en utilisant les limites des quintiles EU-SILC de la population belge générale. Cette approche présente deux avantages : premièrement, elle simplifie la comparaison des cinq scénarios car la composition des quintiles reste cohérente et, deuxièmement, elle permet d'évaluer l'impact redistributif du système entre les individus identifiés comme pauvres ou riches, conformément aux normes de l'UE.

(28) Les tableaux détaillés de l'EPHF dans les différents scénarios sont présentés à l'Annexe 2. L'analyse utilisant la stratégie 2 est entièrement présentée à l'Annexe 4 car les conclusions sont similaires.

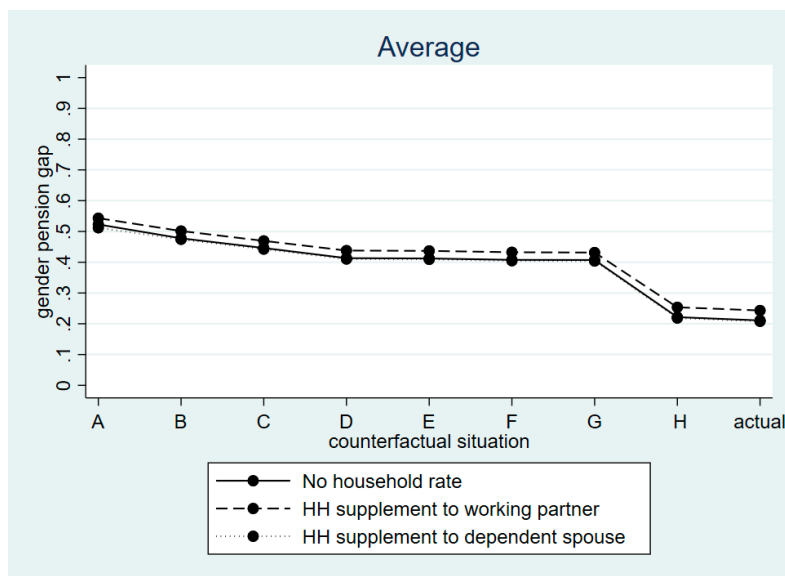
TABLEAU 4 : SITUATIONS CONTREFACTUELLES

A	Système de pension entièrement proportionnel
B	ajout des périodes assimilées
C	ajout des plafonds salariaux
D	ajout des salaires minimums
E	ajustement pour les carrières longues
F	ajout de la pension minimum
G	ajout du bonus pension
H	ajout des droits à pension dérivés
système en place	ajout du supplément GRAPA = le système de pension en place

Source : Auteur

6.1. DIFFÉRENTES RÈGLES D'ATTRIBUTION DU COMPLÉMENT MÉNAGE

La Figure 3 présente l'évolution de l'EPHF en moyenne lors du passage du système proportionnel au système en place, pour les trois scénarios d'application du taux ménage. La Figure 4 montre la même évolution, mais pour le premier et le cinquième quintile, afin d'offrir une analyse ciblée de la distribution inférieure et supérieure.

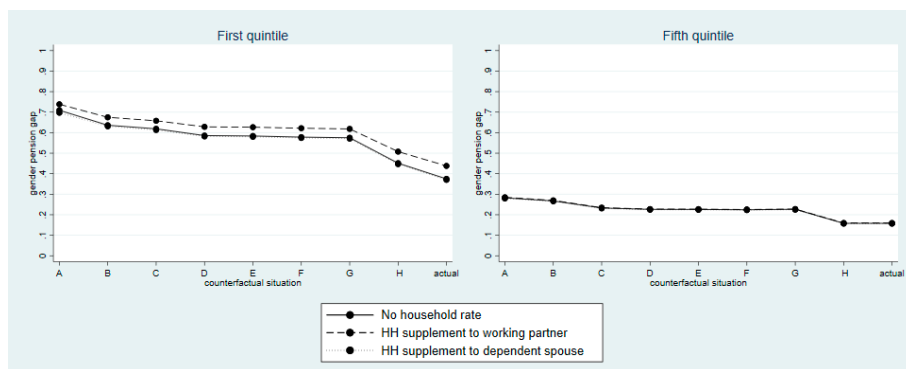
FIGURE 3 : ÉVOLUTION DE L'EPHF EN MOYENNE - SCÉNARIOS 1-3

Source : Calculs de l'auteur basés sur les données de la BCSS.

Si l'on examine la moyenne, on constate que l'EPHF est le plus élevé lorsque le taux ménage est appliqué et que celui-ci est entièrement attribué au conjoint actif. Les hommes sont donc en moyenne plus souvent bénéficiaires du taux de remplacement majoré. Ce scénario suit celui qui ignore le taux ménage et applique un taux de remplacement de 60 % à tout le monde, quelle que soit la situation familiale. L'inégalité entre les sexes est réduite dans le troisième scénario lorsque le conjoint actif continue à percevoir les prestations sur la base du taux isolé (60/75 de la pension du ménage) tandis que le complément (15/75 de la pension du ménage) est attribué au conjoint à charge. Il apparaît clairement que les différentes hypothèses concernant l'attribution du complément ménage modifient dans une certaine mesure l'ampleur de l'écart de pension entre les hommes et les femmes. On observe une différence de 3,52 pp entre le scénario communément utilisé dans les calculs de l'EPHF (complément ménage attribué au conjoint actif – 24,32 %) et la situation dans laquelle le complément est attribué au conjoint à charge (20,80 %). La prudence est donc de mise lorsque l'on examine l'écart de pension entre les hommes et les femmes, car les chiffres officiels ne donnent pas forcément une image complète de la situation. Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, bien que l'intention soit d'offrir aux femmes un soutien financier via le complément ménage, la réalité est que cette mesure ne garantit souvent pas l'autonomie financière des femmes, car ce complément est généralement dirigé vers l'homme et la dépendance persiste donc.

En ce qui concerne l'effet des différentes corrections redistributives, l'évolution générale est une réduction de l'écart de pension entre les hommes et les femmes,

dans les trois scénarios. Le signe et l'ampleur des effets des différents éléments sont similaires d'un scénario à l'autre. Chacun des éléments de redistribution réduit l'écart lorsqu'il est ajouté au système proportionnel. Les périodes assimilées réduisent l'EPHF de façon assez importante (environ 4 pp). Les femmes bénéficient donc en moyenne davantage de ces périodes que les hommes. Cela s'explique par le fait qu'une plus grande proportion de la carrière des femmes est généralement constituée de périodes assimilées (Peeters et al, 2024). Comme on peut s'y attendre, les hommes sont plus touchés par les plafonds salariaux car ils ont en moyenne des revenus plus élevés, tandis que les femmes bénéficient davantage de la réglementation sur le salaire minimum en raison de leurs revenus plus faibles en moyenne. Ces deux éléments réduisent l'EPHF d'environ 3 pp respectivement. L'effet de l'ajustement pour longue carrière est assez faible mais reste négatif. Les hommes sont donc en moyenne davantage touchés par cet ajustement. Ce qui est un peu surprenant, c'est que la pension minimum ne réduit que faiblement l'EPHF. Une explication possible de cet effet plutôt faible est que beaucoup d'individus atteignent déjà le seuil de la pension minimum grâce aux salaires minimaux qui sont pris en compte dans le calcul de la pension. L'effet du bonus pension est également négatif, ce qui signifie que les femmes bénéficient davantage de cette réglementation que les hommes. Cela peut paraître surprenant puisque les hommes ont en moyenne des carrières plus longues et entrent donc plus souvent en ligne de compte pour le bonus. L'explication réside dans le fait que le bonus n'est pas proportionnel au revenu, mais qu'il s'agit d'un montant forfaitaire versé pour chaque jour de travail supplémentaire. Le bonus représente donc pour les femmes un pourcentage plus élevé de leurs revenus, dès lors que ceux-ci sont plus faibles. Cependant, l'effet du bonus sur l'EPHF est faible. Sans surprise, l'impact le plus important provient des droits à pension dérivés. Ils réduisent l'EPHF d'environ 18 pp. Ce résultat est cohérent avec les conclusions de Peeters et al. (2023), sachant qu'il s'agit ici d'un échantillon de retraités plus jeunes. Ces auteurs constatent que la majeure partie de cette réduction de l'EPHF est due à la pension de survie. Le supplément GRAPA réduit encore l'EPHF d'environ 1 pp et a donc un effet plutôt modeste sur l'inégalité entre les hommes et les femmes en moyenne.

FIGURE 4 : ÉVOLUTION DE L'EPHF POUR DIFFÉRENTS QUINTILES - SCÉNARIOS 1-3

Source : Calculs de l'auteur basés sur les données de la BCSS.

Le graphique représentant le premier quintile montre que l'inégalité de genre est plus importante parmi les individus considérés comme plutôt pauvres par rapport à la moyenne. L'EPHF varie de 37,01 % dans le scénario qui attribue le complément ménage au conjoint à charge à 43,80 % dans le scénario qui l'attribue au conjoint actif.

Dans l'ensemble, les différentes corrections redistributives conduisent à une réduction de l'EPHF dans le premier quintile. Les droits à pension dérivés restent l'élément le plus important. Cependant, le supplément GRAPA devient également très important dans cette partie de la distribution, comme on pouvait s'y attendre, puisqu'il s'agit d'une aide sociale destinée aux pauvres. Par rapport à la moyenne, les périodes assimilées jouent également un rôle plus important dans la réduction de l'EPHF chez les personnes économiquement défavorisées. Les plafonds salariaux n'affectent l'inégalité que dans une moindre mesure, ce qui était attendu en raison des revenus généralement plus faibles dans cette partie de la distribution.

Le graphique représentant le cinquième quintile montre que l'EPHF est plus faible chez les personnes considérées comme aisées. Il est d'environ 16 % dans les différents scénarios liés au complément ménage. Le fait qu'il n'y ait pratiquement pas de différence entre les scénarios indique que la partie supérieure de la distribution se compose principalement de personnes qui comptent sur la constitution de leurs propres droits à pension et qui n'ont pas de conjoint à charge. Une autre explication est la composition des prestations de retraite. Dans le dernier quintile, une proportion importante d'individus ont également travaillé comme fonctionnaires, ce qui leur permet de bénéficier des prestations de retraite des deux régimes. Par conséquent, la pension de salarié constitue une part plus faible de leurs prestations de retraite totales par rapport aux individus des autres quintiles. Et comme les différents scénarios ne concernent que la pension de salarié, les variations observées entre eux sont moindres.

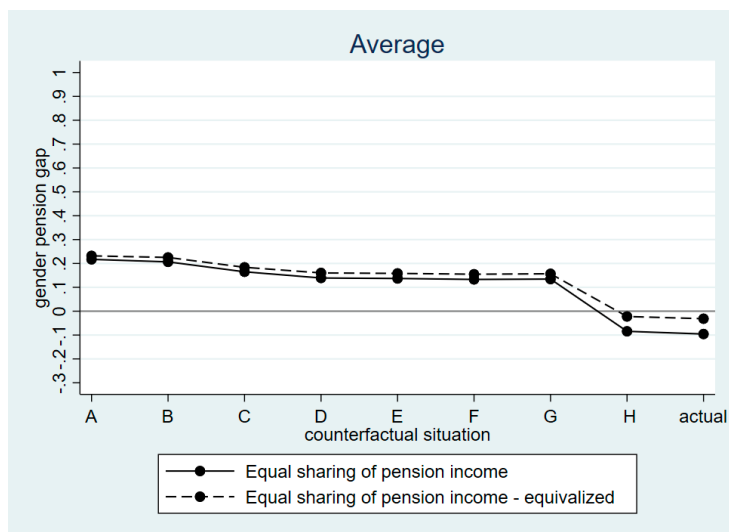
Là encore, les corrections redistributives conduisent au total à une réduction de l'EPHF dans sa partie de la distribution. Les droits à pension dérivés restent l'élément le plus important. Toutefois, l'importance relative des autres éléments est différente. Le plafond salarial joue un rôle plus important dans la réduction de l'EPHF, car les individus sont davantage touchés par cette réglementation en raison de leurs revenus plus élevés. En revanche, les différences de genre dans les carrières complétées par des périodes assimilées sont moins prononcées parmi les riches, avec pour effet que ces périodes ont un impact redistributif plus faible. Les revenus étant plus élevés, les différents minima de pension tels que le salaire minimum et le supplément GRAPA n'ont pratiquement aucune influence sur l'EPHF. Contrairement à ce que l'on observe en moyenne, l'effet du bonus pension devient légèrement positif, creusant ainsi l'EPHF. Cela tient au fait que les revenus sont généralement plus élevés et que la différence de revenus entre les hommes et les femmes n'est plus très grande dans ce quintile. Le fait que les hommes soient plus souvent concernés par le bonus pension que les femmes l'emporte donc sur le fait que le montant du bonus forfaitaire est plus important pour les femmes (en proportion du revenu). Cependant, l'effet reste à environ 0.

On peut conclure que les droits à pension dérivés sont l'élément le plus important dans la réduction de l'EPHF. L'importance respective des autres éléments varie en fonction de l'endroit où l'on regarde dans la distribution. Alors que les périodes assimilées, les salaires minimums et le supplément GRAPA jouent un rôle important dans la partie inférieure de la distribution, les plafonds salariaux revêtent une plus grande importance dans la partie supérieure de la distribution. L'effet total est également très différent. Si, dans le premier quintile, une réduction totale de 30-34 pp peut être observée, l'EPHF décroît d'environ 12-13 pp dans le cinquième quintile en fonction du scénario. Pourtant, l'ampleur des effets ne change guère d'un scénario à l'autre, ce qui suggère que l'hypothèse retenue pour l'attribution du complément ménage n'a pas d'influence majeure sur l'effet des corrections redistributives. En revanche, elle a un léger effet sur le niveau de l'EPHF.

6.2. DÉFINITION ALTERNATIVE DU REVENU : PARTAGE ÉGAL DES RESSOURCES DE RETRAITE DU MÉNAGE

Cette section présente les résultats de l'analyse en fonction d'un concept de revenu alternatif qui suppose un partage égal des ressources de retraite du ménage entre les conjoints (scénarios 4 et 5). Pour rappel, ce concept de revenu est une hypothèse extrême sur le partage des revenus de retraite au sein d'un ménage et ne reflète pas nécessairement la situation réelle. Il met en lumière la variabilité de l'EPHF lorsque l'on change d'hypothèse.

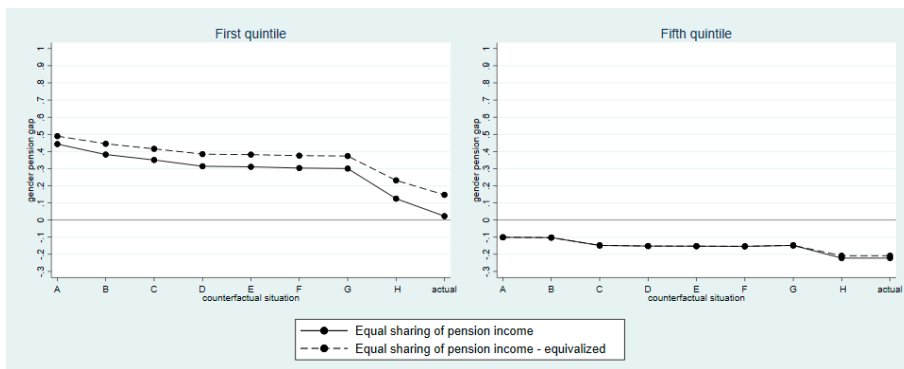
La Figure 5 présente l'évolution de l'EPHF en moyenne à mesure que l'on passe d'un système proportionnel au système en place. La Figure 6 présente la même évolution, mais à nouveau pour le premier et le cinquième quintile, afin de mieux comprendre l'impact des éléments redistributifs entre les hommes et les femmes aux niveaux inférieur et supérieur de la distribution.

FIGURE 5 : ÉVOLUTION DE L'EPHF EN MOYENNE - SCÉNARIOS 4-5

Source : Calculs de l'auteur basés sur les données de la BCSS.

Dans l'hypothèse d'un partage égal des revenus de retraite du ménage, l'EPHF est considérablement réduit et s'avère négatif en moyenne. Il est égal à -9,56 % et -3,15 % en utilisant l'échelle d'équivalence modifiée de l'OCDE (contre environ 20-25 % en utilisant le revenu individualisé). Selon ce concept de revenu, les femmes ont en moyenne des revenus de retraite plus élevés que les hommes.

En ce qui concerne les corrections redistributives, un changement dans l'ampleur et même une inversion de signe peut être détecté par rapport à la première analyse qui prend en compte le revenu de retraite individualisé. Le rôle joué par les périodes assimilées dans la réduction de l'EPHF est réduit. Les plafonds salariaux et les salaires minimums restent des éléments relativement importants pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Quant au rôle joué par les ajustements pour carrière longue, la pension minimum et le bonus pension, il reste insignifiant. L'effet sur l'EPHF est proche de 0. Toutefois, le signe s'inverse et devient positif pour le bonus pension. On retrouve ici le même effet que celui observé dans la partie supérieure de la distribution lorsqu'on applique la définition traditionnelle du revenu. Comme l'écart de revenu entre les hommes et les femmes n'est plus aussi important dans ce contexte, l'importance relative plus grande du bonus forfaitaire pour les femmes ne l'emporte plus sur la fréquence à laquelle les hommes reçoivent le bonus. L'importance des droits à pension dérivés augmente dans ce contexte. L'effet du supplément GRAPA sur l'EPHF reste assez faible en moyenne.

FIGURE 6 : ÉVOLUTION DE L'EPHF POUR DIFFÉRENTS QUINTILES – SCÉNARIOS 4-5

Source : Calculs de l'auteur basés sur les données de la BCSS.

Si l'on considère le premier quintile, l'EPHF reste positif même si l'on applique le concept de revenu alternatif. Il est toutefois encore largement réduit. Il est de 2,26 % et de 14,71 % si l'on utilise l'échelle d'équivalence de l'OCDE (contre environ 40 % lorsque l'on utilise le revenu individualisé).

L'ampleur et le signe des effets des corrections redistributives restent comparables à ce qui a été constaté avec la définition traditionnelle du revenu. Les périodes assimilées ainsi que le salaire minimum sont des éléments relativement importants dans la réduction de l'EPHF. L'effet des droits à pension dérivés et du supplément GRAPA augmente même dans l'hypothèse d'un partage entre les conjoints. Ils réduisent l'écart d'environ 17 pp et 10 pp respectivement.

Dans le dernier quintile, l'EPHF est d'environ -20 % dans ce contexte. Chez les personnes aisées, le revenu de retraite des femmes est donc plus élevé que celui des hommes. Il convient de noter que la différence entre l'EPHF dans le revenu partagé du ménage et l'EPHF dans le revenu partagé équivalent du ménage est très faible, ce qui suggère que les personnes situées dans la partie supérieure de la distribution sont moins susceptibles d'avoir un conjoint.

Les conclusions relatives aux éléments redistributifs qui ont été formulées dans l'analyse utilisant le revenu individualisé restent valables ici. Dans l'ensemble, les effets des corrections redistributives sont réduits. Les plafonds salariaux et les droits à pension dérivés sont les principaux facteurs de réduction de l'EPHF dans la partie supérieure de la distribution. Pour les autres éléments, l'effet est proche de 0.

Globalement, on peut conclure de cette deuxième partie de l'analyse que les hypothèses faites sur la mesure du revenu utilisée dans le calcul de l'EPHF jouent un rôle majeur dans les résultats. L'EPHF est considérablement réduit lorsque l'on suppose que les revenus de retraite sont partagés de manière égale entre les conjoints. En moyenne, il passe d'environ 25 % à -10 % (-3,15 % si l'on utilise l'échelle d'équivalence modifiée

de l'OCDE), ce qui montre la variabilité de l'EPHF en fonction des hypothèses retenues. L'effet relatif des différentes corrections redistributives est moins influencé par le concept de revenu. Dans ce contexte, on observe plutôt un changement de niveau.

7. CONCLUSION

Dans cette analyse, la dimension de genre des différents éléments redistributifs incorporés dans le système de pension belge est examinée à l'aide de données de panel administratives provenant de la BCSS. Au moyen d'une analyse contrefactuelle, l'évolution de l'écart de pension entre hommes et femmes due aux différentes corrections redistributives est calculée en considérant différents scénarios concernant l'attribution de la pension du ménage. En outre, cette évolution est examinée à trois points distincts de la distribution afin de prendre en compte les disparités dans les effets.

L'analyse consiste à ajouter progressivement les différents éléments redistributifs à un système hypothétique de pension proportionnelle jusqu'à ce que le système en place soit atteint. Les résultats montrent que ces corrections conduisent à une réduction de l'EPHF d'environ 30 pp en moyenne. Cette réduction est plus importante dans la partie inférieure de la distribution que dans la partie supérieure. Il apparaît clairement que les droits à pension dérivés et les périodes assimilées ont l'impact le plus important sur la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes en matière de pensions. Cela met en évidence un facteur essentiel de l'EPHF : souvent, soit les femmes n'ont pas de droits à pension propres et dépendent de ceux de leur conjoint, soit elles bénéficient de pensions inférieures en raison de carrières plus courtes et interrompues. Ainsi, les disparités de carrière, qui sont largement influencées par les responsabilités en matière de soins/garde, représentent une part substantielle de l'écart de pension.

Les initiatives politiques devraient donc s'efforcer de réduire les inégalités de carrière, en particulier celles qui découlent des responsabilités de soins lorsque les enfants sont jeunes ou que les parents ont besoin d'aide. En promouvant la flexibilité sur le lieu de travail et le partage des responsabilités de soins, il est possible de réduire les interruptions de carrière qui contribuent aux disparités en matière de pension. Parallèlement, il reste essentiel de reconnaître et de valoriser les contributions que de nombreuses femmes apportent en dehors du marché du travail en continuant à prendre en compte les périodes de soins dans le calcul des pensions. La question reste toutefois de savoir si cette prise en compte est suffisante pour couvrir l'impact de ces responsabilités sur la carrière à long terme.

La comparaison des différents scénarios concernant l'attribution de la pension du ménage offre une image plus complète de l'inégalité entre les sexes dans le système. Elle montre que l'EPHF varie considérablement en fonction des hypothèses sous-jacentes, ce qui suggère que celles-ci ont un impact substantiel sur l'EPHF. On ne sait pas laquelle de ces hypothèses formulées dans l'analyse correspond à la réalité, si tant est qu'il y en ait une. Cela montre que l'interprétation de l'EPHF n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît à première vue et qu'il est important de procéder à ce type d'analyses de sensibilité.

Cette étude souligne que la pertinence politique de l'EPHF doit être considérée avec prudence. Bien que l'EPHF soit une mesure précieuse pour mettre en évidence les disparités entre les hommes et les femmes en matière de prestations de retraite, il a ses limites. Il fournit un instantané des prestations individuelles, mais ne tient pas compte du partage des ressources au sein des ménages, qui peut modifier la sécurité financière d'une manière que les mesures individuelles seules pourraient ne pas révéler. Par conséquent, le fait de s'appuyer uniquement sur l'EPHF peut occulter les complexités de la dynamique financière des ménages, amenant potentiellement à une compréhension incomplète de l'inégalité entre les hommes et les femmes en matière de retraite.

ANNEXES

Annexe 1 : Comparaison de la distribution des revenus - échantillon de l'analyse vs. EU-SILC

La comparaison de la distribution des revenus de l'échantillon avec la distribution des revenus EU-SILC de l'ensemble de la population belge permet de mieux comprendre l'échantillon et la position de celui-ci dans la population générale.

L'instrument EU-SILC utilise le revenu disponible équivalent dans sa présentation de la distribution des revenus de la population générale. Il s'agit du revenu total du ménage, après impôts et déductions, qui peut être utilisé pour la consommation ou l'épargne. Il comprend tous les revenus financiers acquis de quelque source que ce soit, qu'il s'agisse de travail, d'investissement ou de prestations sociales. Ce montant est ensuite divisé par le nombre de membres du ménage, ajusté pour représenter des « adultes équivalents ».

Afin de situer l'échantillon dans la distribution générale des revenus EU-SILC, une mesure du revenu disponible équivalent est calculée à l'aide des données administratives de la BCSS pour les individus de l'échantillon. Pour chaque individu, le revenu total du ménage de 2017, l'année de référence pour cette analyse, est pris en compte. La mesure comprend la pension de vieillesse, la pension de survie et la pension de conjoint divorcé, le supplément GRAPA, le revenu du travail et le revenu de remplacement de l'individu ainsi que de son conjoint. Les revenus bruts comptabilisés sont convertis en revenus nets. Les revenus provenant d'autres sources, telles que les deuxième et troisième piliers du système de pension, ne sont malheureusement pas disponibles dans l'ensemble des données et ne peuvent donc pas être inclus dans la mesure du revenu calculé. Ce point est toutefois moins problématique, car les transferts publics sont la principale source de revenus des personnes âgées en Belgique (OCDE, 2019).

Le tableau suivant présente le pourcentage de l'échantillon contenu dans les différents quintiles de l'enquête EU-SILC 2017. Ces quintiles sont utilisés dans l'analyse pour examiner l'hétérogénéité des effets aux niveaux inférieur et supérieur de la distribution.

TABEAU A.1 : POURCENTAGE DE L'ÉCHANTILLON CONTENU DANS LES DIFFÉRENTS QUINTILES EU-SILC

Quintiles de la distribution des revenus EU-SILC	Pourcentage de l'échantillon contenu dans les quintiles EU-SILC
1	27,96%
2	36,34%
3	23,82%
4	7,85%
5	4,04%

Note : Les limites des quintiles de la distribution des revenus EU-SILC de 2017 sont utilisées.

Source : Calculs de l'auteur basés sur les données de la BCSS.

Les personnes âgées sont représentées de manière disproportionnée dans les tranches de revenus inférieures, faisant d'elles l'un des segments les plus pauvres de la population générale. Il s'agit là d'un résultat attendu, car les personnes âgées ont généralement des revenus inférieurs à ceux de l'ensemble de la population. En 2016, les personnes âgées belges disposaient d'un revenu moyen représentant 79,7 % du revenu moyen de la population totale (OCDE, 2019). Dans cet échantillon, le revenu moyen représente 75,9 % du revenu moyen de la population totale. D'autres valeurs sont également comparables à celles de l'enquête EU-SILC lorsque l'on considère la population âgée de plus de 65 ans, comme on peut le voir dans le Tableau A.2, ce qui suggère que l'échantillon est représentatif de la population belge plus âgée.

TABLEAU A.2 : COMPARAISON ENTRE EU-SILC 65+ ET L'ÉCHANTILLON

	EU-SILC 65+	Échantillon
Médiane	18 828	17 386
À risque de pauvreté	15,80%	14,60%

Source : Calculs de l'auteur basés sur les données de la BCSS.

Annexe 2 : Tableau - Évolution de l'EPHF à différents points de la distribution en utilisant la stratégie 1

TABLEAU A.3 : STRATÉGIE 1 - ÉCART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

PANEL A : average	Individualized pension income : different attributions of the household supplement						Household pension income			
	Scenario 1 : Replacement rate of 60% No household rate.		Scenario 2 : Attribution of the household supplement to the working partner		Scenario 3 : Attribution of the household supplement to the dependent spouse		Scenario 4 : Equal sharing of household pension income		Scenario 5 : Equal sharing of household pension income - equivalized	
	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)
A	52,28		54,31		51,19		21,72		23,18	
B	47,78	-4,50	50,14	-4,17	47,43	-3,76	20,67	-1,05	22,52	-0,66
C	44,63	-3,15	46,94	-3,20	44,25	-3,18	16,50	-4,17	18,39	-4,13
D	41,32	-3,31	43,79	-3,15	41,04	-3,21	13,90	-2,60	16,03	-2,36
E	41,22	-0,10	43,68	-0,11	40,93	-0,11	13,70	-0,20	15,84	-0,19
F	40,77	-0,45	43,24	-0,44	40,48	-0,45	13,31	-0,39	15,48	-0,36
G	40,72	-0,05	43,16	-0,08	40,39	-0,09	13,45	0,14	15,67	0,19
H	22,15	-18,57	25,36	-17,80	21,86	-18,53	-8,44	-21,89	-2,22	-17,89
actual	21,09	-1,06	24,32	-1,04	20,80	-1,06	-9,56	-1,12	-3,15	-0,93
Total change in GPG		-31,19		-29,99		-30,39		-31,28		-26,33

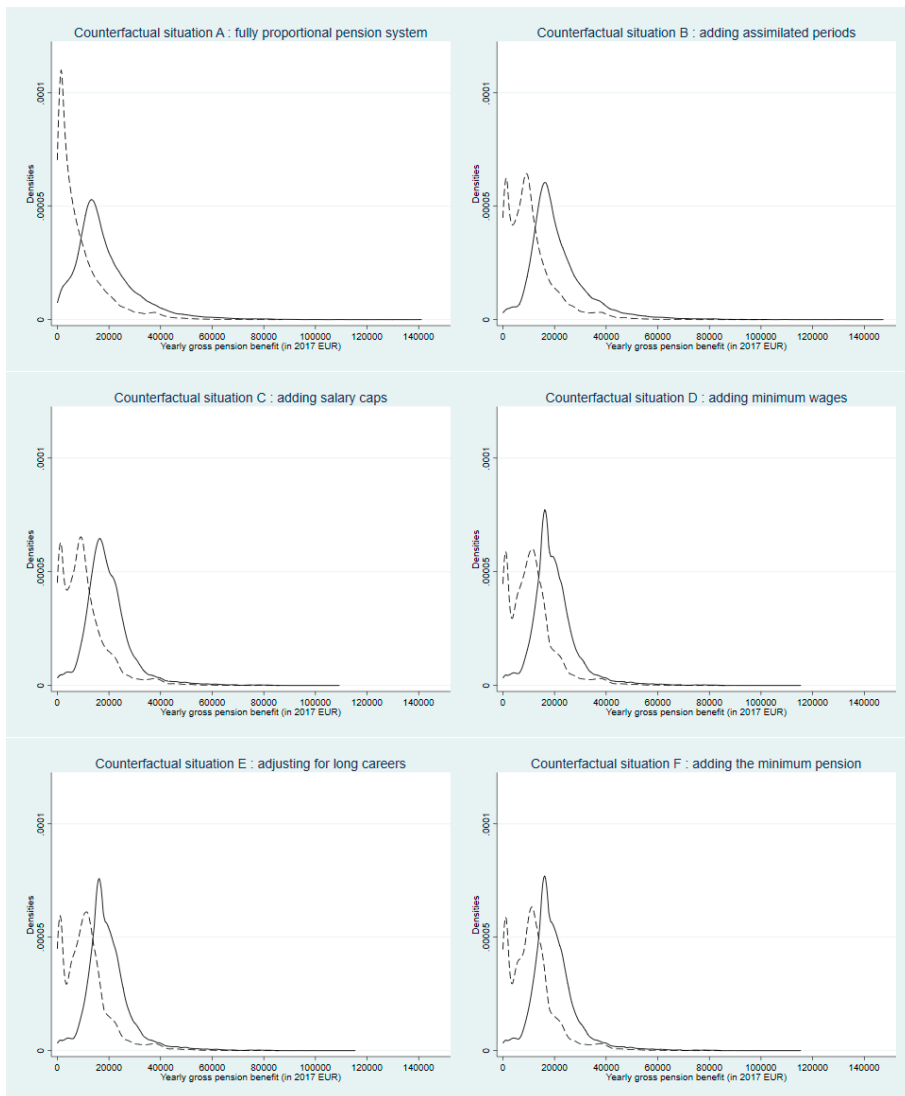
PANEL B : quintile I	Individualized pension income : different attributions of the household supplement				Household pension income			
	Scenario 1 : Replacement rate of 60% No household rate.	Scenario 2 : Attribution of the household supplement to the working partner		Scenario 3 : Attribution of the household supplement to the dependent spouse		Scenario 4 : Equal sharing of household pension income		Scenario 5 : Equal sharing of household pension income - equivalized
	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)
A	70,92		73,84		69,72		44,31	48,94
B	63,63	-7,29	67,49	-6,35	63,10	-6,62	38,20	44,50
C	61,88	-1,75	65,79	-1,70	61,31	-1,79	35,03	41,54
D	58,58	-3,30	62,86	-2,93	58,18	-3,13	31,38	38,46
E	58,39	-0,19	62,68	-0,18	57,99	-0,19	31,04	38,15
F	57,83	-0,56	62,17	-0,51	57,42	-0,57	30,33	37,56
G	57,53	-0,30	61,84	-0,33	57,08	-0,34	30,04	37,35
H	45,13	-12,40	50,77	-11,07	44,67	-12,41	12,47	23,14
actual	37,48	-7,65	43,80	-6,97	37,01	-7,66	2,26	14,71
		-33,44		-30,04		-32,71		-42,05
								-8,43
								-34,23

PANEL C : quintile 5	Individualized pension income : different attributions of the household supplement				Household pension income					
	Scenario 1 : Replacement rate of 60% No household rate.		Scenario 2 : Attribution of the household supplement to the working partner		Scenario 3 : Attribution of the household supplement to the dependent spouse		Scenario 4 : Equal sharing of household pension income		Scenario 5 : Equal sharing of household pension income - equivalized	
	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)
A	28,23		28,50		27,93		-10,07		-10,05	
B	26,74	-1,49	27,01	-1,49	26,57	-1,36	-10,26	-0,19	-10,22	-0,17
C	23,30	-3,44	23,43	-3,58	23,09	-3,48	-14,82	-4,56	-14,79	-4,57
D	22,62	-0,68	22,76	-0,67	22,44	-0,65	-15,19	-0,37	-15,16	-0,37
E	22,59	-0,03	22,73	-0,03	22,40	-0,04	-15,25	-0,06	-15,21	-0,05
F	22,43	-0,16	22,57	-0,16	22,25	-0,15	-15,34	-0,09	-15,31	-0,10
G	22,66	0,23	22,80	0,23	22,48	0,23	-14,82	0,52	-14,77	0,54
H	15,83	-6,83	15,99	-6,81	15,66	-6,82	-22,19	-7,37	-20,80	-6,03
actual	15,82	-0,01	15,97	-0,02	15,65	-0,01	-22,19	0,00	-20,80	0,00
		-12,41		-12,53		-12,28		-12,12		-10,75

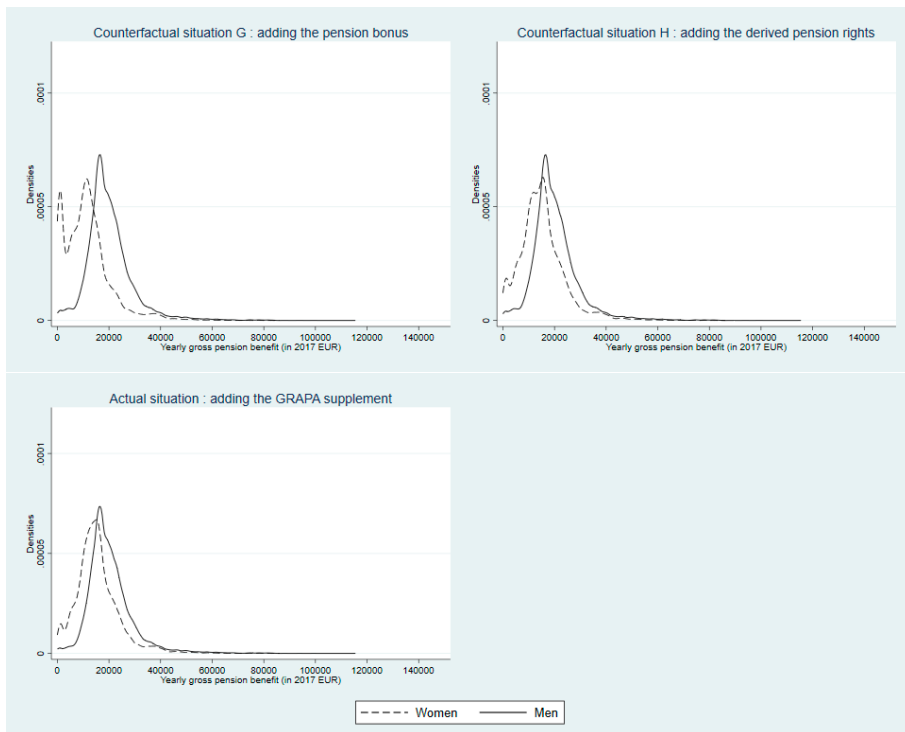
Source : Calculs de l'auteur basés sur les données de la BCSS.

Annexe 3 : Figure – Variation dans la distribution des revenus de retraite en fonction des situations contrefactuelles de la stratégie 1

FIGURE A.1 : DISTRIBUTION DES PRESTATIONS DE RETRAITE ANNUELLES BRUTES⁽²⁹⁾, VENTILÉES POUR LES HOMMES ET LES FEMMES



(29) Les hypothèses communes sont reprises ici, en utilisant des prestations de retraite individualisées et en attribuant le complément ménage au conjoint actif.



Source : Calculs de l'auteur basés sur les données de la BCSS.

Annexe 4 : Analyse contrefactuelle en utilisant la stratégie 2

Le Tableau 4 résume les différentes situations contrefactuelles envisagées dans la deuxième stratégie. Dans cette stratégie, on prend le système de pension tel qu'il est en place et on lui extrait un élément de redistribution. On examine ensuite l'impact de chaque élément sur l'écart de pension entre les hommes et les femmes. L'objectif est de vérifier si les résultats obtenus au moyen de la première stratégie sont influencés par l'ordre dans lequel les différents éléments sont ajoutés au système hypothétique de pension proportionnelle. Les conclusions des deux stratégies étant similaires, la seconde est présentée ici dans l'Annexe 4 et non dans l'analyse principale.

TABEAU 4 : SITUATIONS CONTREFACTUELLES - STRATÉGIE 2

système en place	Benchmark : Le système de pension en place
A	Benchmark sans les périodes assimilées
B	Benchmark sans les plafonds salariaux
C	Benchmark sans les salaires minimaux
D	Benchmark sans les ajustements pour carrière longue
E	Benchmark sans la pension minimum
F	Benchmark sans le bonus pension
G	Benchmark sans les droits à pension dérivés
H	Benchmark sans le supplément GRAPA

Source : Auteur

Une remarque importante s'impose ici. Comme indiqué précédemment, il est impossible de prédire les droits à pension dérivés ainsi que le supplément GRAPA à l'aide de l'outil de simulation en raison de limitations de données. C'est pourquoi les montants sont issus des dossiers de l'ONP. Cela signifie toutefois qu'il n'est pas possible de saisir les effets d'interaction entre les droits à pension dérivés / le supplément GRAPA et les autres éléments. Dans la stratégie 1, ce n'est pas un problème, car les droits dérivés et la GRAPA sont ajoutés à la fin, les autres éléments ayant déjà été intégrés dans le système. En revanche, dans la stratégie 2, lorsque l'on retire un élément, les autres restent inclus dans le système. Si l'on supprime l'une des corrections redistributives (situation contrefactuelle A-F), il y aura un impact sur le montant du supplément GRAPA ainsi que sur les droits à pension dérivés. Alors qu'un ajustement des droits à pension dérivés amplifierait probablement l'effet de la suppression d'un élément, un ajustement du supplément GRAPA en atténuerait probablement l'effet. Le fait de ne pas pouvoir prendre en compte ces ajustements de montants est un inconvénient de la stratégie 2.

En outre, les effets des différents éléments ne s'additionnent plus à l'effet combiné de toutes les corrections redistributives, comme c'est le cas dans la première stratégie.

A.4.1. Différentes règles d'attribution du complément ménage

Les résultats sont très similaires à ceux de la stratégie 1, ce qui permet de conclure que l'ordre dans lequel les différents éléments sont ajoutés n'a pas d'incidence cruciale sur les effets.

Au niveau de la moyenne, il y a une inversion du signe de l'effet du bonus pension. Le bonus accroît ici l'inégalité entre les hommes et les femmes. C'est logique, puisque les droits à pension dérivés sont déjà inclus, ce qui n'était pas le cas dans la stratégie 1 lorsque l'on considérait le bonus. Ces droits dérivés augmentent considérablement le revenu de retraite moyen des femmes. L'importance du bonus forfaitaire pour les femmes par rapport à leurs revenus ne l'emporte plus sur la fréquence à laquelle les hommes sont impactés par le bonus. Néanmoins, l'impact global reste négligeable, oscillant autour de zéro.

En termes d'ampleur, on observe des différences pour certains éléments par rapport aux résultats obtenus dans le cadre de la stratégie 1. L'importance des périodes assimilées dans la réduction de l'EPHF diminue. Elles contribuent donc beaucoup plus à la réduction de l'écart de pension entre les hommes et les femmes dans un système proportionnel que dans un système qui comprend déjà plusieurs éléments redistributifs. En outre, l'effet du salaire minimum est légèrement plus faible dans cette stratégie, ce qui peut s'expliquer par le fait que la pension minimum reste d'application dans la situation contrefactuelle C. Celle-ci protégera donc certains travailleurs à bas salaires qui ne bénéficient plus du salaire minimum, comme l'ont déjà souligné Peeters et al. (2024).

En ce qui concerne le premier quintile, le signe des effets reste inchangé par rapport à ce que l'on constate avec la stratégie 1. En termes d'ampleur, les mêmes différences que celles détectées au niveau de la moyenne sont également observées ici, avec un effet réduit pour les périodes assimilées et le salaire minimum.

Dans le dernier quintile, il n'y a pas de différences significatives avec les résultats de la stratégie 1 qui méritent d'être mentionnées, que ce soit en termes de signe ou d'ampleur.

A.4.2. Définition alternative du revenu : Partage égal des ressources de retraite du ménage

De même, dans l'hypothèse d'un partage égal de la pension du ménage, les résultats ne changent pas beaucoup par rapport à ceux de la stratégie 1.

Au niveau de la moyenne, le signe du bonus s'inverse pour la même raison que celle expliquée précédemment. De plus, les périodes assimilées accroissent ici l'inégalité entre les hommes et les femmes. Cela peut s'expliquer par le fait que les personnes qui bénéficient le plus des jours assimilés sont les femmes ayant un conjoint. Les conjoints de ces femmes en bénéficient donc aussi automatiquement. En revanche, c'est l'inverse pour les hommes. Ce sont surtout les hommes sans conjointe qui, en moyenne, ont un plus grand nombre de jours assimilés dans leur

carrière. Cela se traduit en moyenne par une augmentation plus importante des revenus de retraite des hommes et donc par un EPHF plus élevé. En termes d'ampleur, les mêmes différences que celles expliquées précédemment apparaissent également lorsque le concept de revenu alternatif est utilisé.

Dans le premier quintile, une inversion du signe de l'effet du bonus de pension est également observée. En termes d'ampleur, on note également une diminution de l'effet des périodes assimilées et de la pension minimum.

Dans le dernier quintile, les résultats restent inchangés par rapport à la stratégie 1.

TABLEAU A.5 : STRATÉGIE 2 - ÉCART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

PANEL A : average	Individualized pension income : different attributions of the household supplement				Household pension income					
	Scenario 1 : Replacement rate of 60% No household rate.		Scenario 2 : Attribution of the household supplement to the working partner		Scenario 3 : Attribution of the household supplement to the dependent spouse		Scenario 4 : Equal sharing of household pension income		Scenario 5 : Equal sharing of household pension income - equivalized	
	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)
actual	21,09		24,32		20,80		-9,56			-3,15
A	23,84	2,75	26,64	2,32	22,87	2,07	-9,94	-0,38	-3,43	-0,28
B	25,96	4,87	29,25	4,93	25,69	4,89	-3,91	5,65	2,20	5,35
C	22,90	1,81	26,01	1,69	22,50	1,70	-8,23	1,33	-1,92	1,23
D	21,30	0,21	24,54	0,22	21,02	0,22	-9,25	0,31	-2,88	0,27
E	21,51	0,42	24,73	0,41	21,23	0,43	-9,20	0,36	-2,82	0,33
F	20,81	-0,28	24,10	-0,22	20,58	-0,22	-10,00	-0,44	-3,57	-0,42
G	39,52	18,43	41,99	17,67	39,20	18,40	12,17	21,73	14,63	17,78
H	22,15	1,06	25,36	1,04	21,86	1,06	-8,44	1,12	-2,22	0,93

PANEL B : quintile I	Individualized pension income : different attributions of the household supplement				Household pension income					
	Scenario 1 : Replacement rate of 60% No household rate.		Scenario 2 : Attribution of the household supplement to the working partner		Scenario 3 : Attribution of the household supplement to the dependent spouse		Scenario 4 : Equal sharing of household pension income		Scenario 5 : Equal sharing of household pension income - equivalized	
	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)
actual	37,48	43,80	37,01	2,26	14,71					
A removing assimilated periods	42,09	47,37	40,75	4,26	16,07	1,36				
B removing salary caps	40,64	46,87	40,21	7,18	19,14	4,43				
C removing minimum wages	39,50	45,53	38,82	4,20	16,39	1,68				
D removing the long career adjustments	37,78	44,10	37,33	2,76	15,15	0,44				
E removing the minimum pension	37,99	44,28	37,54	2,90	15,25	0,54				
F removing the pension bonus	37,49	43,89	37,09	2,20	14,64	-0,07				
G removing the derived pension rights	49,55	54,61	49,09	19,25	28,53	13,82				
H removing the GRAPA supplement	45,13	50,77	44,67	12,47	23,14	8,43				

PANEL C : quintile 5	Individualized pension income : different attributions of the household supplement				Household pension income					
	Scenario 1 : Replacement rate of 60% No household rate.	Scenario 2 : Attribution of the household supplement to the working partner	Scenario 3 : Attribution of the household supplement to the dependent spouse	Scenario 4 : Equal sharing of household pension income	Scenario 5 : Equal sharing of household pension income - equivalized					
	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)	GPG (in %)	Change in GPG (in pp)
actual	15,82		15,97		15,65		-22,19		-20,80	
A	17,24	1,42	17,39	1,42	16,95	1,30	-21,99	0,20	-20,59	0,21
B	19,76	3,94	20,06	4,09	19,62	3,97	-17,30	4,89	-15,98	4,82
C	16,18	0,36	16,33	0,36	15,99	0,34	-22,00	0,19	-20,62	0,18
D	15,86	0,04	16,02	0,05	15,69	0,04	-22,13	0,06	-20,74	0,06
E	15,97	0,15	16,13	0,16	15,80	0,15	-22,10	0,09	-20,70	0,10
F	15,49	-0,33	15,65	-0,32	15,31	-0,34	-22,80	-0,61	-21,40	-0,60
G	22,64	6,82	22,78	6,81	22,46	6,81	-14,82	7,37	-14,77	6,03
H	15,83	0,01	15,99	0,02	15,66	0,01	-22,19	0,00	-20,80	0,00

Source : Calculs de l'auteur basés sur les données de la BCSS.

RÉFÉRENCES

Ahonen, K. and Kuivalainen, S., Gender differences in old-age poverty in 14 EU countries: exploring the role of household structure, *International Review of Economics*, Volume 71, pages 615–631, 2024, doi: <https://doi.org/10.1007/s12232-024-00455-w>

Bureau fédéral du Plan, *Écart de pension entre les hommes et les femmes : qu'en est-il en Belgique par rapport aux autres pays de l'UE ?*, 2024

Retrieved from :

https://www.plan.be/uploaded/documents/202404250940050.EU_Gender_gap_PC_FR_DEF.pdf

Council of the European Union, *Tackling gender inequality after retirement*, 2024

Retrieved from :

<https://belgian-presidency.consilium.europa.eu/en/news/tackling-gender-inequality-after-retirement/>

European Commission, *The Gender Gap in Pensions in the EU*, 2013, doi: 10.2838/43810

Retrieved from :

<https://www.social-protection.org/gimi/Media.action;jsessionid=kWqCTQczBqoRc-FU0mDEmYB0cvXATYs8SOtjLTJOPowNY7PIW6950!1945465934?id=13384>

European Commission, *The 2015 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*, 2015, doi: 10.2765/877631

Retrieved from :

https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

European Commission, *The gender pay gap situation in the EU*, 2023

Retrieved on 21/12/2023 from :

https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en#:~:text=Sectoral%20segregation%3A%20Around%2024%25%20of,tend%20to%20be%20systematically%20undervalued

European Institute for Gender Equality, *Gender gap in pensions in the EU: Research note to the Latvian Presidency*, 2015, doi: 10.2839/221006

European Institute for Gender Equality, *Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, doi:10.2839/79077

European Institute for Gender Equality, *Study in the EU: set apart by gender*, 2018, doi: 10.2839/229433

Retrieved from :

https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20182510_mh0218556enn_pdf.pdf

European Parliament, *The gender pension gap : differences between mothers and women without children*, 2016

Retrieved from :

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU\(2016\)571363_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf)

Eurostat, *Reconciliation of work and family life – statistics*, 2019

Retrieved on 21/12/2023 from :

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics&oldid=454330#Childcare_responsibilities_effect_work_arrangements

Eurostat, *4 in 10 women aged 65 or over live alone*, 2020

Retrieved on 03/01/2024 from :

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200623-1>

Eurostat, *Closing the gender pension gap ?*, 2021

Retrieved on 21/12/2023 from :

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>

Eurostat, *Duration of working life – statistics*, 2023a

Retrieved on 03/01/2024 from :

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Duration_of_working_life_-_statistics#:~:text=Highlights&text=In%202022%2C%20the%20expected%20duration,with%20more%20than%2040%20years.

Eurostat, *Part-time and full-time employment – statistics*, 2023b

Retrieved on 21/12/2023 from :

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics#Main_concept

Fraikin, A.L., Jousten, A. and Lefebvre M., Social security incentives in Belgium: an analysis of four decades of change, in A. Borsch-Supan and C. Coile, *Social Security and Retirement around the World: reforms and retirement incentives*, University of Chicago Press and NBER, 2021

Halvorsen, E. and Pedersen, H.W., Closing the gender gap in pensions: A microsimulation analysis of the Norwegian NDC pension system, *Journal of European Social Policy*, 29(1), pages 130-143, 2019, doi: 10.1177/0958928717754296

Klinges, G., Jousten, A. and Lefebvre, M., *Social security and inequality in Belgium*, (forthcoming).

Lalieux, K., *Pension gap de 23% : l'écart de pension entre les femmes et les hommes détaillé sur PensionStat.be*, 2023

Retrieved from :

<https://lalieux.belgium.be/fr/pension-gap-de-23-l%E2%80%99%C3%A9cart-de-pension-entre-les-femmes-et-les-hommes-d%C3%A9taill%C3%A9-sur-pensionstatbe>

OECD, *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, 2019, doi: <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>

OECD, *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, Éditions OCDE, Paris, 2021, doi: <https://doi.org/10.1787/f7b48808-en>

OECD, *Pensions at a Glance 2023: Country profiles - Poland*, OECD Publishing, Paris, 2023 <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2023-country-profile-Poland.pdf>

Peeters, H. & Schols, J., *Les droits dérivés et l'écart de pension. Importance des pensions de survie et de conjoint divorcé dans les revenus de pension des femmes et des hommes*, 2023

Retrieved from :

https://www.plan.be/uploaded/documents/202305310600240.REP_Pension_CEP17_12783_F_final.pdf

Peeters, H., Schols, J. & Tarantchenko E., *Minimumregelingen, gelijkgestelde periodes en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen*, 2024

Retrieved from :

https://www.plan.be/publications/publication-2434-nl-minimumregelingen_gelijkgestelde_periodes_en_de_pensioenkloof_tussen_mannen_en_vrouwen

Pensionstat, *Régimes de pensions*, 2024,

Retrieved on 12/06/2024 from :

<https://www.pensionstat.be/fr/chiffres-cles/pension-legale/regimes-de-pension>

SPC & DG EMPL, *The 2021 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU: Country profiles*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, doi: 10.2767/765944

TABLE DES MATIERES

LE SYSTÈME DE PENSION PUBLIC BELGE ET L'ÉCART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

1.	INTRODUCTION	267
2.	L'ÉCART DE PENSION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES	269
2.1.	DÉFINITION GÉNÉRALE	269
2.2.	FACTEURS	270
2.3.	DÉPENDANCE FINANCIÈRE ET RISQUE DE PAUVRETÉ	274
2.4.	AU-DELÀ DE LA DÉFINITION GÉNÉRALE	274
3.	LA REDISTRIBUTION DANS LE SYSTÈME DE PENSION LÉGALE BELGE	275
3.1.	DROITS À PENSION INDIVIDUELS	276
3.2.	DROITS À PENSION DÉRIVÉS	278
3.3.	GRAPA	279
4.	CALCUL DES PRESTATIONS DE RETRAITE	280
4.1.	DONNÉES ET ÉCHANTILLONS	280
4.2.	PRESTATIONS DE RETRAITE ANNUELLES BRUTES	281
5.	MÉTHODOLOGIE	284
5.1.	CORRECTIONS REDISTRIBUTIVES : HUIT ÉLÉMENTS	285
5.2.	REMETTRE EN QUESTION LES HYPOTHÈSES : CINQ SCÉNARIOS	285
5.3.	DISTRIBUTION	286
6.	ANALYSE CONTREFACTUELLE	287
6.1.	DIFFÉRENTES RÈGLES D'ATTRIBUTION DU COMPLÉMENT MÉNAGE	288
6.2.	DÉFINITION ALTERNATIVE DU REVENU : PARTAGE ÉGAL DES RESSOURCES DE RETRAITE DU MÉNAGE	292
7.	CONCLUSION	295
	ANNEXES	297
	RÉFÉRENCES	310

