

15 septembre 2022



SENIORS ET PENSION

Les inégalités femmes-hommes
au moment de la retraite

Genre et Pension : nouvelle thématique
des pouvoirs publics ?

Les femmes touchent une pension inférieure !
Mais comment expliquer cet écart ?

Mener une approche intersectionnelle pour mieux
comprendre les inégalités au grand âge

1. Une nouvelle réforme

En juillet dernier, après de nombreuses semaines de discussion, la Vivaldi a trouvé un accord sur la réforme des pensions. Cette analyse propose une réflexion autour des nouvelles mesures décidées par le gouvernement fédéral. Et si de nombreux commentateurs politiques ont souligné le manque d'ambition de cette *réformette* qui n'irait pas assez loin, nous pourrions toutefois en retenir deux principales idées : d'une part, la valorisation de l'emploi à travers un allongement des carrières

professionnelles et, d'autre part, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Ayant décidé de consacrer cette année 2022 à la thématique *Genre et Pension*, Karine Lalieux, la ministre des Pensions et de l'Intégration sociale, estime ainsi que cette réforme assurera une meilleure « protection des femmes ». Selon elle, le système actuel reste « aujourd'hui encore trop marqué par une vision patriarcale de notre société¹ ». Mais derrière ce discours, qu'en est-il vraiment ?

Genre et Pension : Une approche intersectionnelle des inégalités

Pendant longtemps, de telles problématiques ont été étudiées de manière isolée, comme si la vieillesse venait prendre le relais sur les discriminations liées à la *condition féminine*. Mais l'avancée en âge exacerbe plus souvent les inégalités qu'elle ne les atténue. Celles-ci ne se substituent pas les unes aux autres, au contraire elles se cumulent. « C'est seulement par l'entrecroisement de ces dimensions que pourra se révéler toute la complexité des processus de vieillissement à l'œuvre². » Vieillir ne signifie pas la même chose selon notre situation financière, selon notre santé, selon notre éducation, selon notre origine... Ou encore selon notre genre.

Nous pourrions prendre en exemple la construction par les pouvoirs publics de la **catégorie des travailleurs âgés**, laquelle participe autant à décrire une certaine réalité qu'à en occulter d'autres. S'attaquer à la problématique des seniors en emploi pourrait nous faire oublier que ces derniers ne constituent en rien un groupe homogène qui, en raison d'une seule caractéristique commune – leur âge –, partageraient les mêmes besoins et rencontreraient les mêmes difficultés³. Il serait bien délicat de désigner sous une même catégorie le cadre supérieur et la femme d'entretien, sous prétexte qu'ils auraient tous les deux franchi le cap des cinquante ans...

La nouvelle réforme des retraites et ses mesures visant à un allongement des carrières auront certes permis la forte médiatisation de cette catégorie générique, mais auront en même temps conduit à rendre invisible celle, plus spécifique, des *travailleuses âgées*. En Belgique, « l'injonction

à travailler plus longtemps occulte des inégalités entre les femmes et les hommes qui sont dues non seulement à une discrimination dans l'emploi, mais aussi à une inégale répartition des charges de la vie quotidienne⁴ ».

De la même manière, il apparaît urgent d'analyser conjointement la question du genre et celle de la pension si nous voulons mieux saisir la façon dont certaines inégalités vont structurer en profondeur notre société. Dans la suite de cette analyse, nous allons voir comment celles-ci se construisent tout au long du parcours de vie des femmes – et en particulier de leur trajectoire professionnelle – pour, *in fine*, se répercuter au moment de la retraite.

Bien souvent, les politiques publiques du grand âge ne portent que sur *le présent* des seniors, en les accompagnant le long de cette dernière étape de leur vie⁵. Certes, on observe une évolution avec les programmes de prévention, lesquels visent au bien vieillir des personnes âgées en les encourageant à *penser plus tôt à plus tard...* Mais ceux-ci ne prennent que rarement en compte l'ensemble du parcours de vie des individus pour comprendre, à partir de leur passé, comment se constitue leur présent. La problématique des pensions a donc ceci de particulier qu'elle ne peut faire l'impasse sur la vie antérieure des retraités : en général, nous ne tombons pas subitement dans une situation de précarité à l'âge de soixante-cinq ans ! Le moment que l'on touche à la retraite est directement en lien avec notre trajectoire professionnelle. Les conditions de vie inégales des seniors sont le fruit d'**inégalités qui se situent bien en amont**.

2. Une pension inégale

CHIFFRE-CLÉ

33.8 %

Tout part de ce chiffre. En Belgique, l'écart de pension entre les femmes et les hommes est de 33.8 % pour l'année 2020⁶. Concrètement, cela veut dire que le montant que touche une femme est **inférieur de quelques centaines d'euros**, en moyenne, à celui touché par un homme. Avec un tel résultat, notre pays se situe parmi les plus mauvais élèves de l'Europe des 27 (dont la moyenne est de 27.5 %). Et on ne pourra pas dire que la tendance pour la dernière décennie soit franchement à la baisse : l'écart fluctue en général entre 25 et 30 %, témoignant d'une disparité toujours fortement ancrée, malgré une évolution des mentalités et une plus grande dénonciation des inégalités de genre.

Il ne sera dès lors pas surprenant d'apprendre que deux tiers des bénéficiaires de la garantie de revenus aux personnes âgées sont des femmes : « la

Grapa se conjugue au féminin⁷ ». Cette allocation sociale accordée, sous certaines conditions, aux seniors qui disposent de ressources insuffisantes pour vivre, nous donne à voir « une mesure du traitement assistanciel de la pauvreté », permettant de mieux comprendre la situation que rencontrent certains retraités dans notre pays⁸. De manière générale, il apparaît que les femmes âgées de 65 ans et plus encourent davantage un risque de pauvreté que les hommes : 18.1 % contre 16.7 %.

Partant de ce constat, il semble difficile de contester que la **précarité au grand âge** soit – au moins en partie – une question de genre. Cela signifie-t-il pour autant que notre système de pensions soit inique et discriminant ? Serait-il institué que les femmes auront moins de droits que les hommes au moment de la retraite ? Non, évidemment... En fait, cette situation est tout simplement le reflet de celle « qui prévalait sur le marché du travail pendant la carrière des actuels retraités⁹. » Et étant donné que celles-ci ont plus souvent des carrières brèves et des bas salaires, le montant de leur pension sera en moyenne plus faible...

Vers une réduction des inégalités : Le temps long des évolutions sociétales

L'urgence des revendications s'écarte parfois du temps long des évolutions sociétales. Observer, à partir d'un indicateur tel que le *gender pension gap* (GPG), qu'il existe de profondes inégalités entre les hommes et les femmes à l'âge de la retraite ne doit pas nous interdire d'apporter de la nuance. Ruons dans les brancards, certes, mais avec vigilance. En matière de pensions, il est assez difficile de prendre des mesures révolutionnaires sans bousculer les conditions de vie actuelles des pensionnés – sauf l'augmentation du montant minimum, la nouvelle réforme des pensions concernera davantage les générations futures.

Par ailleurs, les mentalités ne sont plus les mêmes qu'autrefois, « le comportement des femmes vis-à-vis du marché du travail s'est largement modifié au cours des soixante dernières années : elles sont de plus en plus présentes sur le marché du travail et elles y demeurent plus longtemps¹⁰ ». Les diffé-

rences de genre tendent petit à petit à se réduire : nous pouvons alors nous attendre « à ce qu'il n'y ait plus aucune différence dans le nombre moyen d'années avec constitution de pension entre les hommes et les femmes lorsqu'ils prendront leur pension dans vingt ou trente ans¹¹ ». L'évolution du taux d'activité des femmes conduira à augmenter le montant de leur pension et donc à baisser, progressivement le *gender pension gap* belge.

Le GPG pourrait d'ailleurs devenir quasi nul, si des politiques efficaces étaient menées en ce sens. Des études montrent ainsi que la **diminution des inégalités salariales** aurait une conséquence directe sur la diminution des inégalités de pension. Par ailleurs, une plus grande participation des femmes sur le marché de l'emploi passe par une répartition égalitaire des activités non rémunérées et peu valorisées (soins aux proches, éducation des enfants, etc.) au sein du ménage.

3. Modernisation du système

Ainsi, la réflexion sur l'écart de pension doit porter sur les raisons pour lesquelles femmes et hommes auront une composition de carrière différente. Elle s'inscrit dans une histoire sociale et politique qui remonte aux années quarante. À la fin de la guerre, en 1944, la sécurité sociale belge va se développer et se généraliser. **Son fondement est familialiste** : les prestations sociales sont accessibles au travailleur et à sa famille dont il est en charge, selon un principe de droits dérivés. Et ce travailleur, c'est en général l'homme – le *pater familias*.

Pendant longtemps, ce système solidaire a permis de bien protéger les femmes mariées de la misère. Cette redistribution de montants considérables en faveur des familles à un seul revenu s'est faite au détriment des isolés ou des couples avec deux revenus¹². Mais c'en est fini de ce temps-là, car les normes qui prévalaient hier semblent aujourd'hui dépassées. D'une part, les trajectoires de vie sont devenues moins standardisées : les parcours sont moins linéaires, faits de recompositions familiales et d'innovations en tout genre... Et d'autre part, la répartition asymétrique entre le temps consacré au travail et celui consacré au foyer (ce compris le ménage, les soins, etc.) entérine une division des rôles sexués (au mari la carrière professionnelle et la vie publique, à l'épouse le foyer et la vie domestique) qui apparaît aujourd'hui comme étant à la fois inégale et inique.

C'est pourquoi d'aucuns considèrent que le calcul du montant des pensions est incohérent : il favorise davantage les ménages à un seul revenu afin de leur assurer un niveau de vie minimum (le fameux taux ménage). Aux yeux de beaucoup, il s'avère en effet injuste « que certaines femmes âgées n'ayant jamais occupé d'emploi disposent de revenus de pension parfois nettement supérieurs à ceux de femmes ayant assumé conjointement des charges professionnelles et familiales¹³. »

Cette logique n'encourage donc pas les ménages à disposer de deux revenus. L'autre conjoint pourra profiter de la sécurité sociale via les droits dérivés sans même avoir à cotiser ! Et ce sont bien souvent les femmes qui seront incitées à mettre un frein à leur carrière professionnelle, pour s'occuper du nouveau né ou d'un parent âgé par exemple. Un *choix* qui se répercutera plus tard, au moment de calculer le montant de leur petite pension...

Il existe toujours **un décalage** entre l'évolution du travail – malgré la survivance d'inégalités, la participation des femmes sur le marché de l'emploi est de plus en plus active – et le fonctionnement de notre système des pensions. Ce dernier, pour reprendre les mots de la Ministre Karine Lalieux, reste *encore trop marqué par une vision patriarcale*. Ainsi, les pouvoirs publics commencent à prendre conscience de l'importance de le moderniser.

L'individualisation des droits sociaux : Une expression qui porte bien mal son nom !

L'individualisation semble a priori renvoyer, dans notre imaginaire, à un jargon néolibéral : ce serait une notion que nous devons bannir car contraire aux grands principes de solidarité et d'égalité défendus en éducation permanente. Pourtant, avec une telle logique, c'est un autre modèle de société qui est proposé – à de nombreux égards plus juste, plus cohérent et plus égalitaire.

Cette demande a émergé au sein de mouvements – le plus souvent féministes – qui militent pour que « la sécurité sociale soit basée sur l'individu, comme c'est le cas pour le contrat de travail ou le droit de vote¹⁴ » et non pas en fonction de sa situa-

tion familiale comme cela se passe actuellement. Ce qui est alors dénoncé dans notre système de pension, c'est qu'il incite indirectement les femmes à quitter le marché du travail, les plongeant dans une forme de dépendance financière vis-à-vis de leur conjoint¹⁵. Comme nous l'avons vu, ce **mécanisme dissuasif**, conduit à reproduire les inégalités de genre et à renforcer l'écart de pension...

L'individualisation des droits sociaux se présente donc comme une solution efficace afin de rompre « avec le système de protection attaché, d'une part, au modèle de famille nucléaire officielle et stable et, d'autre part, à celui de gagne-pain masculin¹⁶ ».

4. Retour sur la réforme

Dans cette analyse, nous avons cherché à comprendre en quoi le nouvel accord sur la réforme des retraites s'inscrivait dans un cadre qui vise à « protéger les femmes ». Les mesures prises par le gouvernement fédéral sont présentées comme une réponse « aux enjeux actuels en termes d'emploi, d'égalité et de justice sociale » :

- La revalorisation du temps partiel dans le calcul de la pension devrait principalement bénéficier aux travailleuses, puisque ce sont les femmes qui ont le plus souvent un emploi à temps partiel.
- La prise en compte des jours de congé de maternité, d'allaitement et pour soins palliatifs en tant que travail effectif. Mais ce cadeau s'accompagne d'une nouvelle condition de carrière : alors que les périodes de chômage et de maladie étaient avant considérées comme assimilées, il faudra désormais avoir 20 années de travail effectif pour bénéficier d'une pension minimum. On comprend donc les réticences de certains mouvements, déçus par cet « accord en demi-teinte¹⁷ ». Comme nous l'avions formulé en introduction, il est difficile d'imaginer que des mesures visant à un allongement des carrières puissent vraiment aller dans le sens des travailleuses – les femmes ayant encore à ce jour un nombre moyen d'années avec constitution de pension inférieur à celui des hommes.

Ensuite, nous avons cherché à comprendre quelles étaient les solutions envisagées par les pouvoirs publics pour réduire le *gender pension gap* (GPG). Ce dernier est **le reflet d'un contexte sociétal où les inégalités de genre se situent déjà en amont**, bien avant le moment de la retraite. Que notre système de pension ne soit pas basé sur une injustice de droits entre les citoyens n'en fait pas moins une **importante source d'inégalités**. Que celui-ci se cantonne à traiter femmes et hommes de manière égale, faisant fi de la réalité dans laquelle elles et ils se trouvent « aurait pour conséquence de reproduire ou de creuser davantage ces disparités¹⁸ ». Si le GPG tend à se résorber avec le temps, seules des mesures efficaces permettront d'atteindre une réelle égalité de genre entre les retraités. La modernisation de notre système de pension, à travers l'individualisation des droits sociaux, serait donc une alternative au modèle patriarcal.

1. Pour autant, encourager les femmes à travailler et les dissuader de quitter le marché du travail présente le risque d'être contre-productif. Prenons l'exemple de la pension de conversion qui assure au conjoint survivant une condition de vie décente. Celle-ci va disparaître petit à petit, étant donné que les femmes constituent de plus en plus leurs propres droits pour la retraite. Mais il serait absurde d'appliquer dès aujourd'hui une mesure supprimant de manière sauvage, du jour au lendemain, les pensions de reconversion : les veuves qui ont vécu à une époque où le travail était assuré par un seul membre du ménage – le chef de famille – risqueraient alors de tomber dans la pauvreté¹⁹.

2. Par ailleurs, une simple individualisation des droits sociaux présente un risque paradoxal d'aggraver les inégalités de genre. Cette nouvelle logique de calcul des retraites, si elle n'était pas précédée d'une réduction des autres formes d'inégalités entre femmes et hommes, aggraverait davantage l'écart de pension²⁰. Le travail domestique, par exemple, est encore loin d'être réparti équitablement. Ces choix que l'on réalise à *titre individuel* (s'occuper de son enfant, de son parent malade) sont pris dans un cadre à la fois familial et sociétal que l'on pourra difficilement nier. Il serait dangereux de sur-responsabiliser les individus quant à leurs décisions de vie : imagine-t-on vraiment que les femmes, aussi bien informées soient-elles sur l'importance de s'investir dans leur carrière, fassent un choix libre quand elles s'occupent de leur enfant plutôt que de le laisser aux soins de leur conjoint ou d'une crèche ?

3. Finalement, les politiques publiques et certaines revendications militantes semblent au moins se retrouver sur un point : moderniser le système des pensions pour encourager la participation des travailleuses sur le marché de l'emploi. L'activation des femmes est présentée comme un idéal juste et égalitaire, l'allongement des carrières comme le meilleur moyen d'améliorer les conditions de vie des retraitées. Oui, pourquoi pas ? Soulignons néanmoins qu'un tel prisme valorise le travail rémunéré sur les activités dites domestiques (soins, éducation, etc.), laissées de côté : fort est à parier que toutes et tous ne s'y retrouveront pas dans ce nouveau modèle de société...

Ouvrons le débat...

- En conclusion de notre analyse, nous ouvrons une porte sur la valorisation des activités non rémunérées (principalement les soins et l'aide à la personne) qui sont pourtant essentielles au fonctionnement de la société. Celles-ci sont encore le plus souvent exercées par les femmes, selon une division sexuée des rôles sociaux. Si elles sont de plus en plus actives sur le marché de l'emploi, elles continuent de s'occuper – principalement – des tâches qui relèvent de la vie familiale et domestique.

Pensez-vous qu'une valorisation des activités non rémunérées (par exemple en les prenant davantage en compte dans le calcul des pensions) conduirait les femmes à retourner au foyer, et aurait donc pour conséquence une augmentation des inégalités de genre ? Ou pouvons-nous imaginer une société qui répondrait aux aspirations de toutes et tous en trouvant un équilibre entre l'ancien système familialiste et patriarcal (l'homme au travail, la femme au foyer !) et un nouvel idéal qui présente peut-être le risque de tomber dans les travers opposés (l'homme et la femme doivent tous les deux être au travail !) ?

Ressources utiles

Vous vous posez des questions sur vos droits en matière de pension ?

- Nous vous invitons à vous rendre sur le site du Service fédéral des Pensions :
<https://www.sfpd.fgov.be/fr>
- Vous pouvez également consulter l'étude réalisée par ÉNÉO en 2022, disponible sur leur site Internet :
Quel avenir pour nos pensions ? Regards croisés sur la réforme

Vous souhaitez en apprendre plus sur l'individualisation des droits sociaux ?

- Les Femmes Prévoyantes socialistes ont publié un outil pédagogique sur ce sujet :
<https://www.femmesprevoyantes.be/2020/12/02/individualisation-des-droits-laf-faire-de-toutes-et-tous/>

Vous souhaitez aller plus loin sur le sujet de la fin de carrière ?

Retrouvez notre dernière publication, disponible à la demande ou sur notre site Internet !

- **Seniors et Emploi** : Tous au travail ?

Références bibliographiques

- 1 Communiqué de presse du SPF Sécurité sociale du 4 mars 2022 pour le *lancement d'une année « Genre et Pension » avec une première matinée d'études sur la dimension familiale dans les pensions légales.*
- 2 Burnay, Nathalie, et Cornelia Hummel. « Introduction ». In *Vieillesse et classes sociales*, 7-15. Peter Lang, 2017.
- 3 Léonard, Dimitri. « Questionner les catégories d'âge : qui sont les "travailleurs âgés" ? » In *Vieillesse et société. Catégorisations, Travail, Politiques sociales*, par Mejed Hamzaoui, Dimitri Léonard, et Pierre Artois, 51-77. Academia - L'Harmattan, 2016.
- 4 Vendramin, Patricia, et Nathalie Burnay. « Gestion des âges dans les entreprises belges : la difficile construction d'alternatives au départ anticipé ». *Retraite et société* 77, n°2 (2017) : 45-65.
- 5 Alvarez, Stéphane. « La politique de prévention en vue de "bien vieillir". La production d'une norme contemporaine de vieillissement socialement située ». In *Vieillesse et classes sociales*, par Nathalie Burnay et Cornelia Hummel, 97-118. Peter Lang, 2017.
- 6 Données publiées par Eurostat.
- 7 Wernaers, Camille. « Pensions et Grapa : un contrôle « disproportionné » des aînées précarisées ». *axelle-mag*, mai 2021.
- 8 « Part de GRAPA chez les 65 ans et plus ». *Iweps*, 2022.
- 9 Montpellier, Charlotte de. « ING Economic Focus - Patrimoine ». Global Markets Analysis. *ING*, 15 décembre 2021.
- 10 Rapport annuel 2022 du Comité d'Étude sur le Vieillessement.
- 11 « La composition de la carrière des (futurs) salariés pensionnés ». *PensionStat.be*, janvier 2022.
- 12 « La modernisation de la dimension familiale dans les pensions légales ». *SPF Sécurité sociale*, 2022.
- 13 Gavray. « Femmes et hommes bientôt égaux face à la pension ? » *Barricade*, 2016.
- 14 Peemans-Poullet, Hedwige. « L'individualisation des droits ». *Santé conjugulée* 96 (2021) : 19-21.
- 15 « Individualisation des droits sociaux : L'affaire de toutes et tous ! » *Femmes Prévoyantes socialistes*. Dossier pédagogique, 2020.
- 16 Gavray, 2016.
- 17 Communiqué de presse des Femmes Prévoyantes socialistes du 19 juillet 2022.
- 18 Repetti, Marion, et Christopher Phillipson. 2020. « Fin de carrière et vieillesse : deux facettes d'un même risque ? Une analyse du cas suisse ». *Retraite et société* 84(2) : 41-68.
- 19 Peemans-Poullet, Hedwige. 2021. « L'individualisation des droits ». *Santé conjugulée* 96 : 19-21.
- 20 Anxo, Dominique, et Annie Jolivet. 2020. « Les effets de la réforme des retraites pour les femmes en Suède ». *Travail, genre et sociétés* 44(2) : 171-75.



Rue de Livourne, 25- 1050 Bruxelles

Pour nous suivre :

<https://www.ago-asbl.be/> et également sur Facebook

Pour nous contacter :

Téléphone : 02/ 538 10 48

Courriel : info@ago-asbl.be

Analyse rédigée et mise en page par :

Marin Buyse

Avec le soutien de :

