

## ANALYSE

# Une réforme des pensions : à quel prix pour les femmes ?

*Par Noémie Emmanuel, Bureau d'étude de Vie Féminine*

Depuis 2011, les gouvernements successifs travaillent à une réforme du système de pension. Vie Féminine propose d'analyser les impacts de ces mesures sur les femmes, dans un contexte où les inégalités structurelles fragilisent déjà leur autonomie économique.

### CONSTAT

Les femmes sont surreprésentées au sein des petites pensions : 2/3 des personnes qui touchent une pension en dessous du seuil de pauvreté sont des femmes. Alors que l'écart de salaire hommes-femmes est de 22%, l'écart de pension<sup>1</sup> est de 24,8%. Ces conditions ne sont pas « naturelles ». Elles sont le produit de l'organisation de notre société :

- Les **inégalités structurelles du marché de l'emploi** : temps partiels des secteurs féminisés, organisation du marché du travail qui favorise les contrats flexibles et statuts précaires, CDD, discrimination à l'emploi, écart de salaire, emplois féminisés à bas salaires, peu de possibilités de progression, ...

- Le **partage inégalitaire** du travail et du soin dans la **sphère privée** poussent les femmes à travailler à temps partiel : charge des enfants et des parents dépendants, persistance du modèle stéréotypé de l'homme gagne-pain et de la femme au foyer ou ayant un revenu d'appoint,... Le tout, renforcé par le déficit de services collectifs pour la garde d'enfant et d'adultes dépendants,...

- Le **modèle familialiste** sur lequel se base le système de pension : les droits à la pension sont intimement liés au versement de cotisations tout au long de la carrière. Les travailleurs s'ouvrent des droits en cotisant. Mais il existe des droits à la pension qui peuvent être étendus (taux ménage), transférés (pension de survie) à une épouse ou cumulés à d'autres revenus (pension de divorce). Ce sont des **droits dérivés**. Ils sont octroyés à titre gratuit, sans cotisation et sans autre condition que d'être (ou d'avoir été)

---

<sup>1</sup> En 2011, les femmes ont une pension moyenne de 998,99 euros et les hommes de 1329 euros (seuil de pauvreté à 1085 euros net pour personne isolée) ; la différence du montant mensuel moyen est de 330 euros et l'écart de pension de 24,8%.

mariée à un travailleur et de ne pas avoir de revenus ou de droits propres à la pension suffisants. Les femmes qui ne rentrent pas dans les conditions de carrière pour se constituer des droits suffisants auront cotisé à « fonds perdus » : elles ne touchent pas de pension, mais leurs maris voient leur pension majorée de 25% (taux ménage) avec tout ce que ça implique comme subordination matérielle ou symbolique.

▪ **La méthode de calcul** du montant de la pension sur base du salaire perçu et de la durée de carrière. Le modèle s'adresse à un **travailleur abstrait** (entendez homme-chef de ménage) qui mène une **carrière de référence** (entendez masculine). C'est-à-dire qu'il travaille à temps plein dès la fin de sa formation sans interruption jusqu'à sa pension. Le montant des pensions est moindre pour les carrières qui ne suivent pas ce schéma puisque la « durée de carrière » se calcule en comprimant<sup>2</sup> le temps partiel en équivalent temps plein. Par exemple, les femmes gagnent un salaire annuel inférieur de 22% à celui des hommes. Elles ne représentent que 35% des travailleurs à temps plein mais constituent 81% de l'ensemble des travailleurs à temps partiel. Un système de pension qui se base sur le montant du salaire perçu et la durée de carrière sur base des normes actuelles de temps plein aura toujours un impact négatif sur les femmes.

#### CONTEXTE DE LA REFORME

On parle d'une future réforme des pensions, mais de nombreuses mesures sont déjà passées ! Dès 2011, le gouvernement Di Rupo s'attela à jeter les bases de la réforme des pensions. Elles portaient sur :

- *l'âge minimum de la prépension, qui passe de 60 à 62 ans, avec les conditions de carrière qui passent de 35 à 40 ans, application dès 2016.*
- *l'âge minimum pour avoir accès à la pension de survie, qui passera de 45 à 50 ans en 2025. Pour les moins de 45 ans, la pension de survie est remplacée par une allocation de transition, application en 2015.<sup>3</sup>*
- *Le crédit temps sera plus difficilement accessible.*
- *Les périodes assimilées le seront sur base du salaire minimum et non plus du dernier salaire pour les périodes suivantes : chômage en troisième période, prépension de moins de 60 ans, crédit-temps de fin de carrière entre 50 et 59 ans, crédit-temps à temps plein de fin de carrière après 60 ans, crédit temps sans motif supérieur au 1/5<sup>e</sup> temps.*

Ces mesures s'inscrivent dans un projet plus global. En avril 2013, le gouvernement Di Rupo met en place une commission de réforme des pensions 2020-2040. Elle rend son rapport en 2014 dans lequel elle propose une réforme où chacune des mesures ne peut être dissociée des autres car faisant partie d'un nouveau système de pension « équilibré » et « juste » (selon la commission). Aujourd'hui, le gouvernement Michel reprend à sa

---

<sup>2</sup> La pension se calcule sur base de la compression. Selon ce mécanisme, on *comprime* le nombre de jours prestés à temps partiel pour qu'ils soient équivalents à un temps plein. On considère ainsi que travailler un an à temps plein équivaut à travailler deux ans à mi-temps.

<sup>3</sup> Cette mesure a été renforcée par l'actuel ministre des pensions qui porte l'accès à la pension de survie à 55 ans à partir de 2030. Cf. *Infra*.

manière la réforme entamée sous Di Rupo et se sert de ce rapport comme d'un « panier » dans lequel il va piocher de nouvelles mesures.

## CE QUI EST DEJA VOTE

- *l'âge légal de la pension sera relevé à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030 en maintenant le principe d'une carrière complète à 45 ans.*

Reculer l'âge légal du départ à la pension : Quel est l'état de santé des travailleu.r.se.s ? Ont-ils la capacité de travailler jusque 67 ans ? Le gouvernement a voté cette mesure sans réflexion sur le *départ effectif* des travailleurs et sans se demander si les conditions de travail permettent ce recul. Le vieillissement n'est pas une simple question de chiffres, il demande de se questionner sur les conditions de vie, de travail et de santé des personnes.

Plutôt que de parler d'« allongement de l'espérance de vie », si on tenait compte de l'espérance de vie en bonne santé, on aurait une variable plus juste pour coller au mieux aux réalités des travailleuses et travailleurs. Cette notion permet de faire ressortir les contrastes entre les différentes catégories socio-professionnelles et de mettre en avant la pénibilité non reconnue de certaines tâches en particuliers dans les secteurs féminisés.<sup>4</sup>

Faire référence à une « carrière complète » : De plus en plus difficile à atteindre pour les hommes, parvenir à se constituer une carrière complète de 45 ans relève du parcours de la combattante pour les femmes. Leur carrière moyenne est de 36,6 ans contre 42,2 ans pour les hommes. Le système de pension est basé sur des standards masculins. Donc toute mesure qui vise à allonger les conditions de carrière a un effet direct et disproportionné sur les pensions des femmes.

- *les conditions d'âge et de carrière pour partir en pension anticipée passeront respectivement à 62,5 ans en 2017 et 63 ans en 2018, et à 41 ans en 2017 et à 42 ans en 2019.*

Laisser la « liberté de choix » : Dans son exposé d'orientation politique, le ministre des pensions affirme vouloir laisser au travailleur la « liberté de choix » pour décider du moment où il prend sa pension. Pourtant, le plus souvent, la pension anticipée ne relève pas du « choix volontaire » mais d'un ultime recours : on part plus tôt à la retraite parce qu'on ne peut plus accomplir une carrière complète dans les conditions de travail actuelles car les tâches sont trop pénibles.

- *L'âge minimum pour bénéficier de la pension de survie sera porté à 55 ans à partir de 2030 avec le maintien de l'allocation de transition prévue par le gouvernement précédent.*

Supprimer la pension de survie : 98,49% des bénéficiaires de la pension survie sont des femmes. Le droit à la pension survie fait partie des droits dérivés : ce n'est pas un droit

---

<sup>4</sup> En effet, les travailleuses et travailleurs « peu qualifiés » ont une espérance de vie en bonne santé plus courte.

propre, les femmes y ont accès grâce à leur mariage avec un travailleur. On se demande comment la conjointe survivante pourrait augmenter ses revenus et se constituer des droits propres suffisants puisque jusque-là, ses droits ne lui ont été attribués que par sa situation familiale ? Une réforme de la pension de survie ne peut se faire en dehors d'une réflexion globale sur l'individualisation des droits sans risquer d'augmenter la précarité des femmes.

**Accorder une allocation de transition :** L'allocation de transition est payée pendant 12 mois (sans enfant à charge) ou 24 mois (avec enfant à charge). Une allocation temporaire ne suffit pas. Dans un âge avancé, parfois sans avoir jamais travaillé, ou plus depuis longtemps, ces femmes ne peuvent rentrer sur le marché du travail sans accompagnement et sans politique d'insertion professionnelle. De plus, cette allocation est toujours un droit dérivé, au même titre que la pension de survie.

## ENJEUX DES RÉFORMES À VENIR

- *Une réforme des périodes assimilées.*

Le gouvernement souhaite réévaluer les périodes assimilées en fonction de deux critères, leur caractère volontaire et leur plus-value sociale. Les crédits temps non motivés sont supprimés. Les crédits-temps motivés sont maintenus et le gouvernement prévoit de rallonger certains. Les congés thématiques sont maintenus.

Maintenant	A venir ?
<p>les crédits-temps se déclinent en 3 types :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ crédit-temps motivé par le soin : enfant de moins de 8ans, soins palliatifs, proche parent malade (36 mois "calendrier") ; enfant handicapé, enfant malade (48 mois "calendrier").</li> <li>▪ crédit-temps motivé pour la prépension.</li> <li>▪ crédits-temps sans motif (12 mois équivalent temps plein) qui ne sont plus assimilés depuis le 01/01/2015.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ L'assimilation des crédits-temps motivés par le soin sera conservée et passeront toutes à 48 mois "calendrier".</li> <li>▪ Les crédits-temps pour la prépension disparaîtront et sont remplacés par un système de pension partielle<sup>5</sup>.</li> </ul>

**Supprimer les crédits-temps non motivés (effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015) :** Le système a été mis en place pour accorder du temps aux travailleuses et travailleurs afin qu'ils puissent gérer leur carrière professionnelle en relation avec d'autres projets qui font la qualité d'une vie (reprise des études, temps familial particulier, projets personnels de tout type,...). Cette formule de réduction du temps de travail pouvait favoriser l'égalité entre hommes et femmes en permettant aux travailleurs de concilier différentes sphères de vie et prendre du temps pour autre chose que la sphère familiale. La suppression des crédits-

<sup>5</sup> A l'heure de la rédaction de cette note, des réflexions sont en cours sur l'assimilation du chômage et la prépension.

temps non motivés rend, de fait, presque impossible de prendre un crédit-temps « pour soi ».

Rallonger les périodes de crédits-temps motivés par le soin (devrait rentrer en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017) : Les périodes d'interruption concernent majoritairement les femmes. La mesure à venir a de grandes chances de renforcer ce partage inégalitaire puisque seules les assimilations des crédits-temps motivés par le soin sont conservées. Si c'est, à première vue, positif pour les pensions des femmes (assumer les charges de la sphère familiale sans perdre de droits à la pension), cela peut également se révéler être un véritable piège pour elles.

Rallonger la durée du crédit-temps motivé n'est positif qu'accompagné d'une politique globale en matière de services collectifs de soins aux personnes. Le crédit-temps n'a de sens que s'il laisse le choix aux travailleuses. Sinon, le système des crédits-temps devient un moyen d'assigner à la sphère privée et à la responsabilité individuelle des femmes la prise en charge des personnes dépendantes alors que cela devrait reposer sur la collectivité.

- *Une réforme de la notion de « pénibilité ».*

Dans son exposé d'orientation politique, le ministre des pensions parle d'une réforme de la notion de pénibilité. Il s'engage à définir des critères objectifs qui permettraient d'établir une liste de « métiers lourds ». Il précise qu'il s'agit de « métiers pénibles à exercer au-delà d'un certain âge » et que « le stress ne devrait pas être admis comme critère de pénibilité ».

Elargir la notion de pénibilité est primordial pour les pensions des femmes. Infirmières, enseignantes prestant dans plusieurs écoles, employées du nettoyage, caissières, etc., toutes doivent accomplir des travaux dont la pénibilité physique et psychique n'est pas reconnue. Le temps partiel est souvent le dernier recours pour les travailleuses engagées dans un métier difficile, mais cette formule réduit leur droit à une pension décente.

En 2013, une enquête intitulée: «*Qualité du travail et de l'emploi en Belgique* » répartissait le marché du travail en 7 grandes grappes qui vont du « travail de qualité » au « travail indécent ». Les femmes, bien que représentant ± 47 % de la population active, sont nettement surreprésentées dans trois catégories de travail relativement mal cotées : le travail à perspectives de carrière limitées, le travail exigeant émotionnellement et le travail indécent.

Comme le *Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes*, nous préférons parler de travaux pénibles plutôt que de métiers pénibles. La notion de travaux est importante, elle met en évidence le caractère pénibles de tâches liées au métier, sans mettre en cause le métier lui-même. Le métier d'infirmière n'est pas pénible en soi mais les conditions de son exercice le sont (travail de nuit, surpopulation hospitalière, etc.). Cette approche permet d'élargir la notion de pénibilité grâce à de nouveaux critères :

facteurs psychologiques, sociaux, l'organisation et les conditions de travail... Ce qui engage aussi la responsabilité des employeurs.

- « *Moderniser* » *la dimension familiale dans le système des pensions.*

Le gouvernement souhaite poursuivre le chantier entamé par le gouvernement précédent autour de ce qu'il appelle « la dimension familiale ». Cette « modernisation » concerne 4 dossiers traités de manière dissociés : la réforme de la pension de survie (cf. supra), le statut des cohabitants légaux, le partage des points au moment du divorce et l'harmonisation du taux ménage.

Etendre les droits dérivés aux cohabitants légaux : La Commission d'expert proposait cette extension à court terme pour niveler les injustices entre couples mariés et cohabitants légaux, mais attirait l'attention sur la nécessité d'une suppression à moyen terme du *taux ménage* dans le cadre d'un projet d'individualisation des droits. Le gouvernement propose cette mesure, mais ne fait à aucun moment référence aux problèmes que posent les droits dérivés qu'il semblait pourtant désireux de supprimer dans le cadre de la pension de survie.

Partager les points de pension au moment du divorce : En cas de divorce ou de cessation de cohabitation légale, les points qui ouvrent l'accès à la pension, accumulés durant la/les carrières, seront additionnés et partagés. Cette mesure ouvre des perspectives intéressantes et nouvelles en termes de mutualisation des risques et de partage des responsabilités. Reste à savoir selon quelles modalités se fera le partage ? 1/2-1/2 ? Clé de répartition choisie au préalable par le couple ? Si elle est isolée, cette mesure risque d'accentuer la précarité des pensionné.e.s. Il donc indispensable de la relier à une réflexion sur la constitution d'une pension minimum suffisante.

« Harmoniser » les taux ménage des indépendants et des salariés : ce projet d'adaptation du taux ménage des indépendants sur celui des salariés s'intègre à la réforme plus globale d'harmonisation des trois régimes de pensions (cf. infra).

## **REFORMES GLOBALES A VENIR**

Un système de pension à point : C'est la mesure-phare du gouvernement. Pour avoir accès à sa pension, chaque travailleur devra accumuler 45 points durant sa carrière, une année valant un point. La valeur du point sera établie chaque année en fonction d'un salaire moyen de référence. Le nombre de points accumulés de chaque travailleur pourra être l'objet de mécanisme de correction. Ainsi un travailleur verrait son capital de points réévalué à la hausse en fonction de la pénibilité de son travail ou d'une carrière prolongée.

Annoncé lisible et transparent, le système proposé apparaît en fait très flou. Le calcul annuel de la valeur du point laisse la possibilité d'ajuster le montant à la conjoncture économique et démographique au moment du départ à la pension. Impossible donc de savoir combien on touchera quand on partira à la pension. L'incertitude de la valeur du

point risque ainsi de pousser les travailleurs qui le peuvent à l'épargne privée pour s'assurer une pension minimum.

Harmoniser les différents régimes de pension (salariés, indépendants, fonctionnaires) :  
Cette mesure ne correspond pas à une harmonisation vers le haut des régimes les moins avantageés (indépendants et salariés) vers le régime plus avantageé des fonctionnaires. Au contraire, ces derniers voient leurs privilèges s'amenuiser au fur et à mesure du chantier de la réforme (suppression des tantièmes préférentiel, calcul de la pension sur base d'une carrière complète et non plus des cinq dernières années de carrières, etc.)

Certes, pour les indépendants, cela suppose une revalorisation vers le haut de leurs pensions pour les égaliser sur celles des salariés. Mais ces mesures mettent le système en danger. Sans projet de financement global, cette revalorisation fragilise le système des pensions du premier pilier. Ce à quoi le gouvernement propose de répondre par...un renforcement des pensions du second pilier.

Développer les pensions du second pilier : Notre système actuel de pension se fonde sur les principes de mutualisation, de répartition et de redistribution. Tandis que le second pilier s'inscrit dans une logique individuelle de capitalisation pour soi. Répondre à la fragilité du premier par le second n'est rien de moins que de saper les fondements du système.

Les pensions du deuxième pilier sont à la charge des entreprises et des secteurs qui organisent des fonds de pensions pour leurs employés. Dans les secteurs qui n'offrent pas ce privilège, les travailleuses et travailleurs devront donc se contenter d'une pension du premier pilier que les mesures actuelles amoindrissent en connaissance de cause sous prétexte d'un second pilier auquel ils n'ont pas accès. On se demande aussi ce qu'il en sera des périodes d'interruption de carrière et quelle peut être la pension minimum garantie dans un système d'épargne privée.

Le renforcement du second pilier ne fait qu'accroître les écarts de pensions entre hauts et bas salaires, entre hommes et femmes. Le second pilier est plus souvent mis en œuvre dans les secteurs où les hommes sont surreprésentés. Et ce sont les revenus les plus élevés de ces secteurs qui bénéficient le plus souvent des pensions complémentaires. En 2014, 13% des hommes et 9% des femmes percevaient une pension complémentaire<sup>6</sup>. Mais la différence majeure se situe surtout dans l'importance des montants : pour les hommes, la contribution moyenne était de 785,99 euros, contre 482,65 euros seulement pour les femmes, ou exprimé autrement : 39% de moins. Quand on sait que l'écart de pension légale est à 24,8%...

## **ANALYSE : QUELQUES CLES DE LA REFORME**

### Un vocabulaire particulier

---

<sup>6</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « L'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique », rapport 2015, p. 15, disponible sur <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/83%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202015.pdf>.

Depuis 2011, les gouvernements successifs prennent différentes mesures qui s'inscrivent dans une politique d'austérité pour pallier « la crise » et « le vieillissement de la population ». Elle mobilise les termes de « volonté », de « responsabilité » et de « choix individuel ». Mobiliser ce vocabulaire n'est pas anodin. C'est une manière d'occulter le caractère fondamentalement collectif et solidaire de notre système de pension. C'est aussi une manière de faire oublier que sur le marché du travail, il n'est question de « choix » et de « volonté » que pour une petite part de travailleurs privilégiés.

### Le vieillissement de la population

C'est un argument-clé sur lequel s'appuient nos gouvernements pour justifier leurs politiques. Les pensionné.e.s coûteraient trop cher. Pourtant, aujourd'hui,  $\frac{3}{4}$  de la population ne peut accéder à une maison de repos avec sa pension. 16,1% de pensionnés vivent sous le seuil de pauvreté parmi lesquels  $\frac{2}{3}$  de femmes. Ajoutons que le gouvernement néglige totalement le rôle social que jouent les ainé.e.s là où les services collectifs font défaut (bénévolat, vie associative, soutien aux parents, enfants, petits-enfants,...).

Pour calculer la charge des pensions sur le budget de la sécurité sociale, on calcule le rapport entre le nombre d'individus supposés dépendre des autres (la population inactive) et le nombre d'individus supposés prendre en charge les autres (la population active):

$$\frac{\text{personnes de moins de 20 ans et de plus de 65 ans}}{\text{personnes entre 20 et 65 ans}}$$

C'est ce qu'on appelle un *ratio de dépendance*. Le problème avec ce calcul, c'est qu'il se fait par cohorte d'âge. On met donc dans la même catégorie des situations tout à fait différentes : étudiants, chômeurs, prépensionnés<sup>7</sup>, mères au foyer,... tous sont considérés comme participant de la population active bien qu'ils soient sans emploi. Pourtant, ces personnes ne contribuent pas ou peu au budget des pensions. Et leur charge n'est pas négligeable ! En réalité, le « poids » des 65 ans et plus est inférieur à 50% de celui des 15-65 ans sans-emplois.<sup>8</sup>

Le gouvernement allonge le temps de carrière au-delà de 65 ans. Pourtant, rien n'est fait pour retarder l'âge *effectif* de départ à la retraite (amélioration des conditions de travail, avantages sur les pensions, inciter les entreprises à employer des travailleurs de plus de 50 ans etc...) Le gouvernement n'élabore aucune politique pour créer de l'emploi, n'institue aucuns des services qui permettent aux femmes au foyer qui le désirent d'accéder au marché du travail. Il oriente sa politique autour de l'âge de départ à la retraite. C'est une question de choix idéologique.

### Des chiffres

<sup>7</sup>En Belgique, nombreux sont les travailleurs qui prennent une pension anticipée. Le taux d'activité effectif des 55-64 ans est très faible, largement inférieur à la moyenne européenne. D'ailleurs, le ministre des pensions est le premier à dire que ce recul d'âge touchera peu de travailleurs puisque beaucoup partent en pension anticipée.

<sup>8</sup>SANDERSON, Jean-Paul, « La réforme des retraites en question : le vieillissement démographique justifie-t-il de se limiter au recul de l'âge légal à la retraite ? », in Revue Belge de Sécurité Sociale, Vol. 2014, no.1, p. 3-20 (2014)



Le gouvernement tente de faire des économies de bouts de chandelles en réajustant des paramètres, sans aucune réflexion globale ni étude d'impact. Il allonge les conditions de carrière, recule les âges d'accès aux pensions (retraite, survie, divorce), il joue avec des chiffres. Prendre en compte uniquement des indicateurs démographiques (âge, espérance de vie, ratio actif/inactifs,...) a des conséquences terribles pour les pensions des femmes. C'est une manière d'occulter totalement leurs réalités : le poids de la sphère privée, la pénibilité et les conditions de travail, leur accès au marché du travail,...

#### Une instrumentalisation de l'individualisation des droits

Dans son rapport, la Commission de réforme des pensions insiste sur les diverses anomalies et injustices générées par les droits dérivés. Elle affirme que ces droits se basent sur des modèles familiaux dépassés. Pour remédier à ces injustices, une « modernisation de la dimension familiale » dans le domaine des pensions s'impose. Cette modernisation devrait permettre une approche individualisée des droits tout en mutualisant les risques liés à la famille.

Le ministre des pensions reprend à son compte ce projet de « modernisation de la dimension familiale » mais rejette toute réflexion sur l'individualisation des droits « en marge des réformes actuellement discutées ». Il mène alors des mesures complètement paradoxales comme la suppression de la pension de survie pour les moins de 55 ans sous prétexte que ces droits dérivés coûtent trop cher et l'extension de ces mêmes droits dérivés aux cohabitants légaux. Cette « modernisation » est une expression bien commode pour justifier des mesures qui diminuent, de fait, les droits des femmes.

#### **CONCLUSION : LA REFORME, ON Y EST DEJA !**

Le gouvernement nous parle de réforme à l'horizon 2040. Mais en réalité, la réforme, on y est déjà ! Si la mise en place d'un système à point - mesure phare de la réforme - est prévue pour 2040, une série d'autres mesures sont déjà en place depuis le gouvernement précédent. Votées de façon dissociées les unes des autres, elles détricotent notre système de pension qui fonctionne comme un tissu de solidarité. Et ce tissu, chacune des mesures le défait par à-coup.

La baisse de nos acquis sociaux, la précarisation des plus faibles, le creusement des inégalités entre hommes et femmes ne peuvent être des réponses envisageables pour assurer la soutenabilité du système. Ces restrictions drastiques assureraient-elles seulement un système soutenable ? Rien n'est moins sûr. S'il faut réformer, c'est pour tendre vers une plus juste redistribution des richesses, pour réduire les écarts de revenus, pour sortir d'un système partial construit autour du modèle masculin qui précarise les femmes. La société change, les gens vivent plus longtemps, les familles se transforment, les femmes travaillent. Il est temps de repenser un nouveau modèle de répartition et de redistribution. Une réforme est en cours, mais d'autres sont possibles !

## REFERENCES

Chambre des représentants de Belgique, « Exposé d'orientation politique », 24 novembre 2014, disponible sur <http://www.lachambre.be/flwb/pdf/54/0020/54K0020023.pdf> ;  
« Exposé d'orientation politique du ministre des pensions », 30 décembre 2014, disponible sur <https://www.lachambre.be/flwb/pdf/54/0020/54K0020058.pdf>.

Commission de réforme des pensions 2020-2040, « Un contrat social performant et fiable », juin 2014, disponible sur <http://pension2040.belgique.be/docs/rapport-062014-fr.pdf> ;  
« Avis Complémentaire », avril 2015, disponible sur <http://pension2040.belgique.be/docs/rapport-042015-fr.pdf>.

Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, « Avis n° 147 », 29 mai 2015, disponible sur <http://www.conseildelegalite.be/media/products/442/710/147pensionglobale2015.pdf> ;  
« Avis n° 149 », 13 novembre 2015, disponible sur <http://www.conseildelegalite.be/media/products/454/710/149FRAvisMtiersPnibles003.pdf>

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Femmes et hommes en Belgique. Indicateurs de genre », rapport 2011, deuxième édition, disponible sur [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat\\_F\\_Hfdst1-8.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_F_Hfdst1-8.pdf).