



Avis n° 179 du 8 mai 2026, du Bureau du Conseil pour l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, relatif à la réforme des pensions et au projet de loi n° 1324 du 3 février 2026 portant des dispositions diverses relatives au travail.

Le projet de réforme des pensions du gouvernement Arizona en discussion au Parlement (DOC 56-1405-1406/1; [56K1405001.pdf](#)), bien qu'il affirme tendre à davantage d'égalité entre les genres et de justice contributive combinée à une augmentation du taux d'emploi des femmes, pose plusieurs questions au regard de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et de l'écart de pensions qui les sépare. L'exposé des motifs du projet promet incidemment : « *En harmonisant et en renforçant les règles en matière de carrière, notamment concernant les périodes assimilées, le bonus-malus ou la retraite anticipée, la réforme incite et accompagne la participation croissante des femmes au marché du travail. Elle permet ainsi de mieux reconnaître et valoriser les années d'activité professionnelle, favorisant une constitution plus solide des droits à pension. À terme, cette évolution contribue à réduire l'écart de pension entre les sexes et à offrir aux femmes davantage de sécurité et d'indépendance financière.* » (p.46,50). Tout en prenant acte des objectifs de la réforme, la viabilité des régimes de pensions et le sauvetage des finances publiques pour correspondre au cadre budgétaire européen, le Conseil de l'Égalité des Chances entre les Hommes et les Femmes (ci-après le Conseil), a examiné les analyses et évaluations actuellement disponibles concernant l'écart des pensions entre hommes et femmes, en particulier.

Pour rappel, le Comité d'Étude sur le Vieillissement du Conseil supérieur des Finances avait déjà conclu en juin 2025 que les mesures annoncées dans l'accord du gouvernement allaient immanquablement toucher les plus vulnérables des pensionné.es et futurs pensionné.es et davantage encore les travailleuses que les travailleurs ([Rapport annuel \(juillet 2025\), Comité d'étude sur le vieillissement, Conseil supérieur des Finances](#)).

De son côté, le Conseil d'État (DOC56-1405-1406/1, p.524)] alertait le gouvernement sur les régressions sociales, le principe de *standstill* et l'effet inégalitaire, notamment entre hommes et femmes, de plusieurs dispositions.

Le Bureau fédéral du Plan (BFP), dans un rapport du 13 avril 2026, a évalué les impacts de plusieurs mesures du projet dont la suspension des adaptations au bien-être (pour la durée de la législature), la limitation de la durée des périodes assimilées, la valorisation de certains d'entre elles à un salaire fictif limité, l'introduction d'un bonus et d'un malus, l'harmonisation de la condition de carrière pour la pension anticipée, la limitation temporaire de l'indexation des pensions les plus élevées, le gel du plafond Wijninckx, la suppression de tantièmes préférentiels, la suppression de la péréquation, l'allongement de la période du traitement de référence. Les résultats de ces évaluations sont relativement clairs et nuancés pour l'ensemble de la population des retraité.es et des nouveaux retraité.es, dès 2027 ([Pension effet mesures Arizona rapport effet distributif ... 20260413 FR.pdf](#)).

En 2023, l'écart moyen des pensions entre les hommes et les femmes est de 27 % (données du Service fédéral des Pensions). Ce sont les indépendants qui accusent l'écart le plus important, 49 %, tandis que les salariés ont un écart de 26 % et les fonctionnaires, de 5%. L'écart de pensions est d'autant plus grand que le nombre d'années travaillées (effectives et assimilées) est faible. Cet écart a certes diminué depuis 40 ans, mais beaucoup plus lentement que celui des salaires et ce, quel que soit le nombre d'années travaillées.

Il ressort des analyses et évaluations que la réforme affectera le montant moyen brut des pensions des nouveaux retraités, de 2, 4 % d'ici à la fin de la législature, et pour tous les retraité.es, de 2,6% avec d'importantes disparités selon le statut. L'écart des pensions hommes/ femmes augmente globalement : la pension moyenne des femmes diminue de 2,6% et celle des hommes, de 2, 3%. [NB : pour l'ensemble des retraité.es, le plafonnement de l'indexation des pensions les plus élevées des fonctionnaires affecte logiquement davantage les hommes et l'écart des pensions pourrait diminuer légèrement en fin de législature (cf. BFP)]. Quant au risque de pauvreté, il touche tous les retraités avec un impact plus grand pour les femmes isolées que pour les hommes isolés.

Toutes les dispositions n'affectent pas les femmes de manière différenciée ou préjudiciable. En se fondant sur les conclusions du Bureau fédéral du Plan, le Conseil attire l'attention sur quelques mesures qui les toucheront davantage.

1. Les conditions strictes pour l'accès à la pension anticipée. À partir janvier 2027, seules les années civiles comptant 156 jours travaillés ou assimilés, seront prises en compte pour l'accès à la pension anticipée, dans les 3 régimes professionnels. Pour ce qui concerne les salarié.es, cette nouvelle condition de carrière pénalisera les travailleurs.et travailleuses à temps partiel, qui ont déjà bien des difficultés à totaliser les 104 jours exigés actuellement. Le Conseil rappelle que dans plusieurs secteurs d'activité, qu'il a analysés ([Enquête sur le caractère \(in\)volontaire du temps partiel féminin - download-https://conseildelegalite.be/nouvelles/resultats-des-enquetes-sur-le-travail-involontaire-temps-partiel](#)), les employeurs n'offrent pratiquement que des contrats à temps partiel qui ne permettent pas de remplir la dite condition. Il ne peut que s'indigner à la lecture de l'article 5 du projet de loi portant dispositions diverses relatives au travail ([Doc56K1324001.pdf](#)) qui

diminue la durée hebdomadaire minimale, d'un tiers de temps actuellement 12,7 heures/semaine (art.11 bis, §6 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail) à un dixième de temps, soit 3,8 heures/semaine. Outre que cette durée minimale est véritablement *déraisonnable*, contraire à la Charte sociale européenne, elle ne permet pas d'obtenir une rémunération décente, contraint les travailleurs et les travailleuses à multiplier les emplois à temps partiel, entraînera des horaires incompatibles avec une tentative de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Dans son avis n° 164 du 11 mars 2022 ([Avis 164](#)) le conseil avait déjà conseillé de ne pas réduire cette durée minimale, en mentionnant la directive européenne 2019/1152 (Directive (UE) du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne) qui garantit au travailleur de conditions plus sûres et prévisibles ainsi qu'en indiquant que le temps plein devait être considéré comme l'une de ces conditions. La directive contient également une disposition de protection « contre la régression du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs dans les Etats membres », donc de maintien du *standstill*. De plus, elle entrave l'accès à la sécurité sociale puisque pour obtenir des droits au chômage et à la pension, il faut justifier un minimum de jours de travail complet effectifs ou assimilés. Enfin, comme l'allocation de garantie de revenu pour les travailleurs et les travailleuses avec maintien des droits (TTPMD), n'est accordé que si le travailleur, la travailleuse est occupé.e au minimum dans un tiers temps, le Conseil en déduit que, si les entreprises utilisent ces possibilités de flexibilité, une majorité des TTPMD n'auront plus de droit à l'allocation de garantie de revenu.

Le Conseil ajoute que dans ces conditions, un contrat de moins d'un tiers temps qui a pour conséquence un revenu net inférieur au montant de l'allocation de chômage nette perçue peut être considéré comme non convenable et donc pourrait être refusé, à condition que les temps partiel(s) concerné.es soient au courant de cette possibilité (cf. arrêté ministériel du 26 novembre 1991, art. 26).

L'effet positif pour l'emploi de cette disposition, invoqué par le ministre et les organisations des employeurs (Avis 2.462 du 2 octobre 2025 du CNT), ne repose sur aucune donnée objective, et n'aboutira vraisemblablement qu'à augmenter le nombre de travailleurs à temps partiel à contrats insécurisant, flexibles et trop précaires pour leur assurer un revenu décent.

En conséquence, le Conseil demande de revenir à la condition de 104 jours par an, d'une part, et à la règle de temps de travail minimale actuelle du tiers temps, d'autre part.

2.La **révision du bonus** (après abrogation de celui de 2024) : il est accordé aux retraité.es qui prennent leur pension après l'âge légal de la retraite s'ils totalisent 35 années de carrière de 156 jours et 7020 jours sur l'ensemble de la carrière. Chaque année de report donne droit à un bonus de 2 % si le travailleur, la travailleuse est né.e en 1962 ou avant, 4% s'il ou elle est né.e entre 1963 et 1972, et 5% s'il ou elle est né.e à partir de 1973. Les périodes de chômage, de maternité, de congé de naissance, de service militaire ou civil, d'interruption de carrière,

de crédit temps pour soins sont assimilées. La pension moyenne des hommes augmentera un peu plus que celle des femmes, et donc l'écart des pensions s'accroîtra.

Le Conseil demande de revenir au mécanisme du bonus 2024-2025 prévu par la loi du 25 avril 2024.

3. L'introduction du malus implique que la pension est réduite pour chaque année de départ anticipé avant l'âge légal si le/la retraité.e remplit les conditions de départ anticipé. Le pourcentage est de 2 % si l'intéressé/e est né.e entre 1961 et 1965, de 4% s'il ou elle est né.e entre 1966 et 1974, de 5% né.e à partir de 1975. Les jours assimilés sont identiques à ceux du bonus, plus les jours d'incapacité de travail, maladie professionnelle et accident du travail. Les femmes, qui remplissent moins souvent la condition de travail effectif et ont davantage de périodes assimilées, perdent en moyenne plus que les hommes : l'écart de pension augmentera.

Le Conseil demande d'abandonner le malus.

4. La limitation des périodes assimilées. Dorénavant, certains jours assimilés dans le calcul régulier des pensions des travailleurs ne sont pris en compte que jusqu'à un certain pourcentage de la carrière : périodes de chômage (à l'exception du chômage temporaire et des périodes de maintien des droits avec et sans allocation de garantie de revenu), préretraite, RCC, prépensionné, ainsi que périodes de crédit-temps et d'interruption fin de carrière. Le pourcentage de limitation variera selon l'année de naissance : 40 % pour les personnes nées entre 1961 et 1964, 35 % pour les personnes nées en 1965, 30 % pour les personnes nées en 1966, 25 % pour les personnes nées en 1967 et 20 % pour les personnes nées après 1967. Les jours les moins favorables sont éliminés en premier. Les jours assimilés qui dépassent la limite sont uniquement éliminés dans le calcul régulier de la pension, c.-à-d. avant l'application du calcul de la pension minimale, mais pas pour l'accès à celle-ci.

Les femmes récemment retraitées perdent plus que les hommes, ce qui fait augmenter l'écart des pensions. La raison en est que les femmes ont accès à une pension minimale plus souvent que les hommes et dépassent plus fréquemment le seuil fixé. Comme les femmes ont en moyenne un pourcentage de recalcul plus élevé et ont moins souvent accès à une pension minimale, l'écart augmentera.

(NB. Les carrières des femmes sont plus courtes que celles des hommes. 17 % des femmes seulement ont des carrières de plus de 34 ans, contre 58 % des hommes.)

Le Conseil demande que le projet prenne en compte toutes les périodes consacrées aux activités de soins aux personnes dans le calcul des assimilations pour le calcul de la pension régulière et pour l'accès à la pension anticipée.

De ce qui précède, il apparaît clairement que l'ensemble de ces mesures cumulées montrent donc une augmentation de l'écart des pensions, à terme en tout cas comme le soulève le Comité d'étude sur le vieillissement et comme le démontre le Bureau fédéral du Plan.

Le Conseil rappelle encore que l'écart des pensions légales est de 17 % tandis **que l'écart des pensions complémentaires est** de 53 %. Le gouvernement a annoncé pour tous, salariés, indépendants et fonctionnaires, une généralisation des pensions complémentaires qui pourrait compenser les pertes de pensions légales. Le Conseil déplore que cette intention n'ait pas été concrétisée simultanément avec ce projet de réforme. Il attend d'en connaître les modalités de contribution, de couverture, de réserve en capital et de financement.

Le Conseil souligne que le montant des pensions dépend évidemment de l'ensemble de la carrière professionnelle des travailleurs. La Commission européenne (cf. sa Stratégie européenne 2026-2030) s'est engagée à « analyser les causes profondes de l'écart des retraites, notamment les interruptions de carrières, l'emploi à temps partiel et l'insuffisance de l'épargne pour adapter la conception des systèmes de retraites afin de combler cet écart ». Le Conseil suivra de près ses travaux pour la Belgique.

Comme le Bureau du Plan l'a souligné, les questions de suppression du taux ménage et de la pension de conjoint divorcé, de remplacement de certaines pensions de survie par l'allocation de transition n'ont pas encore fait l'objet de modalités spécifiques. Le Conseil se réserve de se prononcer en temps opportun sur les modifications à venir relatives à la dimension familiale des pensions.

En outre, il s'est engagé à analyser les effets d'un *splitting* des pensions entre les conjoints et partenaires au regard de l'égalité et de l'équité. Le rapport de cette étude, qui pourrait apporter des éléments susceptibles de réduire l'écart des pensions entre les partenaires d'un ménage, sera disponible à l'automne 2026 et fera l'objet d'une concertation publique.