

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1995-1996

12 JULI 1996

**Gelijkberechtiging van mannen en vrouwen
inzake de hervorming van de werknemerspensioenen**

*ADVIES VAN HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN
VOOR VROUWEN EN MANNEN*

VERSLAG

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ
VOOR GELIJKE KANSEN
VOOR VROUWEN EN MANNEN
UITGEBRACHT
DOOR MEVR. **BRIBOSIA-PICARD**

Het Adviescomité verwijst naar de aanbeveling van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen van 31 maart 1995 betreffende de hervorming van de werknemerspensioenen.

Aan de werkzaamheden van het Adviescomité hebben deelgenomen :

Leden : de dames de Bethune, voorzitter; Cantillon, de heer Ceder, de dames Delcourt-Pêtre, Leduc, Lizin, Nelis-Van Liedekerke, de heer Olivier, de dames Van der Wildt en Bribosia-Picard, rapporteur.

Andere senatoren : de dames Dardenne, Dua, Maximus, Merchiers, Milquet, Sémer en Thijs.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1995-1996

12 JUILLET 1996

**Égalité entre les hommes et les femmes en
matière de réforme des pensions des tra-
vailleurs salariés**

*AVIS DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES*

RAPPORT

FAIT AU NOM DU COMITÉ D'AVIS
POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
PAR MME **BRIBOSIA-PICARD**

Le Comité d'avis se réfère à la recommandation relative à la réforme des pensions des travailleurs salariés émise par le Conseil de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes le 31 mars 1995.

Ont participé aux délibérations du comité d'avis :

Membres : Mmes de Bethune, présidente; Cantillon, M. Ceder, Mmes Delcourt-Pêtre, Leduc, Lizin, Nelis-Van Liedekerke, M. Olivier, Mmes Van der Wildt et Bribosia-Picard, rapporteuse.

Autres sénatrices : Mmes Dardenne, Dua, Maximus, Merchiers, Milquet, Sémer et Thijs.

De aanbeveling van de Raad past in een filosofie van gelijke behandeling overeenkomstig het communautair recht.

Naar communautair recht moet de gelijkheid gelden in alle sociale-zekerheidsregelingen en met name wat betreft het effect van de pensioenge-rechtigde leeftijd op de rechten in de werkloosheids-regeling en de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

Net als de Raad is het Adviescomité echter van oordeel dat het onaanvaardbaar is een formele gelijkheid te willen invoeren in de werknemerspensioenen zonder rekening te houden met de feitelijke ongelijkheden waar vrouwen nog steeds mee te maken hebben bij de werkgelegenheid en in de sociale zekerheid.

Het Adviescomité wijst dus op zijn beurt op de noodzaak om bij ieder ontwerp dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen inzake pensioenen wil instellen, met de volgende beginselen en feitelijke toestanden rekening te houden.

Formele gelijkheid — Feitelijke ongelijkheid

Steeds meer vrouwen hebben hun intrede gedaan op de arbeidsmarkt.

Het aandeel van de vrouwelijke beroepsbevolking ten opzichte van de totale bevolking was 31 pct. in 1967 en 41,6 pct. in 1990.

Het aandeel van de vrouwelijke beroepsbevolking ten opzichte van de vrouwelijke bevolking van 15 tot 65 jaar was 37,8 pct. in 1967 en 52,4 pct. in 1990.

Bij de tijdelijke banen en de deeltijdbanen en in het algemeen in atypische banen is de concentratie van vrouwelijke werknemers, aanzienlijk. Zij vertegenwoordigen 85 pct. van alle deeltijdse werknemers.

Sedert de aanneming in 1975 van de richtlijn over de gelijke beloning, genieten de vrouwen formeel gelijke lonen, wat echter niet tot uiting komt in de feiten, en krijgen zij geen gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Vrouwen komen immers nog steeds vaak terecht in de slechtst betaalde banen en maken minder vaak promotie, nog afgezien van hun «gedwongen» keuze voor de deeltijd en de loopbaanonderbreking. De salarisverschillen blijven dus ook vandaag nog aanzienlijk. Zo bijvoorbeeld zijn de maandlonen voor vrouwen voor een voltijdse betrekking in de industrie in 1994 nog steeds slechts 66 pct. van die van hun mannelijke collega's. Wanneer rekening gehouden wordt met deeltijdwerk en vervangingsinkomens, dan belooft het verschil, dat zich sinds 1985 scherper aftekent, in 1992 42 pct.

Vrouwen hebben, meer dan mannen, een onderbroken loopbaan, zodat zij moeilijk aan de 40 jaar komen die nodig zijn voor een volledige loopbaan.

La recommandation du Conseil s'inscrit dans une philosophie d'égalité de traitement conforme au droit communautaire.

L'égalité doit être assurée, selon le droit communautaire, dans tous les régimes de la sécurité sociale et en particulier en ce qui concerne l'incidence de l'âge de la pension sur les droits dans les régimes de chômage et d'assurance maladie-invalidité.

Toutefois, comme le Conseil, le comité d'avis estime qu'il est inacceptable de vouloir instaurer une égalité formelle dans les pensions des travailleurs salariés sans tenir compte des inégalités de fait qui continuent d'affecter les femmes dans l'emploi et la sécurité sociale.

Le comité d'avis souligne donc, à son tour, la nécessité de tenir compte des principes et situations de fait suivants, dans tout projet tendant à instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes en matière de pensions.

Égalité formelle — Inégalités de fait

Le marché du travail a connu une féminisation accrue.

La part de la population active féminine par rapport à la population totale était de 31 p.c. en 1967 et de 41,6 p.c. en 1990.

La part de la population active féminine par rapport à la population féminine âgée de 15 à 65 ans était de 37,8 p.c. en 1967 et de 52,4 p.c. en 1990.

C'est dans les emplois temporaires et les emplois à temps partiel et en général dans les emplois atypiques que la concentration de travailleurs féminins est importante. Elles représentent 85 p.c. des travailleurs à temps partiel.

Depuis l'adoption en 1975 de la directive en matière d'égalité de rémunération, les femmes bénéficient d'une égalité salariale formelle qui ne se traduit pas dans les faits et elles ne jouissent pas d'une égalité des chances sur le marché de l'emploi. Les femmes restent, en effet, encore souvent cantonnées dans les tâches les moins rémunératrices et obtiennent moins souvent de promotions, sans compter leur option «forcée» pour le temps partiel et l'interruption de carrière. Les écarts de salaire restent donc, encore aujourd'hui, importants. Ainsi, les salaires mensuels des femmes, pour un temps plein dans l'industrie, ne représentaient toujours en 1994 que 66 p.c. de ceux des hommes. En tenant compte du travail à temps partiel et des revenus de remplacement, la différence, qui s'est accrue depuis 1985, était de 42 p.c. en 1992.

Les femmes ont aussi, plus souvent que les hommes, une carrière discontinue, de sorte qu'elles arrivent difficilement aux 40 années nécessaires pour

Wegens hun onderbroken loopbaan en de atypische banen (tijdelijke banen, deeltijdbanen) die zij uitoefenen, hebben de vrouwen het vaak moeilijk om aan de voorwaarden voor het gewaarborgd minimumpensioen te voldoen.

Om immers recht te hebben op het minimumpensioen moet de werknemer minstens tweederde van een volledige loopbaan (27/40 of 30/45) bewijzen waarbij er voor elk van die 27 of 30 jaren minstens 285 dagen aan 6 uur (of 1 710 uren per jaar) moeten gepresteerd worden.

Dit stemt ongeveer overeen met een 3/4 deeltijd job waarbij het duidelijk is dat in de toekomst vele vrouwelijke werknemers, ondanks de verlenging van de loopbaan, geen toegang zullen hebben tot het minimumpensioen.

Ondanks de berekening van het pensioen in 40sten, dat gunstiger is voor de vrouwen, heeft men geraamd dat het gemiddelde pensioen voor vrouwen ten minste 30 pct. lager is dan het gemiddeld pensioen voor mannen (lager lonen, onvolledige loopbanen, minder promoties, concentratie van vrouwen in slechtbetaalde sectoren en banen).

Wij wijzen er tevens op dat men voor de berekening van het pensioen rekening houdt met de werkelijk verrichte arbeidsprestaties, alsook met sommige daarmee gelijkgestelde periodes (werkloosheid, brugpensioen, moederschapsverlof, loopbaanonderbreking onder bepaalde voorwaarden). Die gelijkgestelde periodes zijn gemiddeld belangrijker voor de berekening van het pensioen van een vrouw dan voor een man. Aan het principe van de gelijkgestelde periodes raken zou bijgevolg de vrouwen meer bestraffen dan de mannen.

Buiten het feit dat er nog steeds indirecte discriminaties zijn ten overstaan van samenwonenden, blijven er bovendien rechtstreekse discriminaties in de werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsregeling bestaan.

Aldus maakt artikel 64 van het koninklijk besluit van 25 november 1991 houdende werkloosheidsreglementering een einde aan de werkloosheidsuitkering op de leeftijd van 60 jaar voor de vrouwen en 65 jaar voor de mannen.

Het Hof van Justitie heeft dan ook de Belgische Regering in een arrest van 17 februari 1993 (zaak C-173/91) veroordeeld omdat het stelsel van het conventioneel brugpensioen de vrouwen ouder dan 60 de mogelijkheid ontnemt om de aanvullende vergoeding bij brugpensioen te genieten. Deze vergoeding wordt volgens C.A.O. nr. 17 maar toegestaan indien men ook voor de werkloosheidsuitkeringen in aanmerking komt.

Het koninklijk besluit van 30 juli 1994 (*Belgisch Staatsblad* van 10 augustus 1994) bevat echter nog steeds dezelfde discriminatie wat betreft het halftijdse

avoir une carrière complète. À cause de leur carrière discontinue et des emplois atypiques (emplois temporaires, emplois à temps partiel) qu'elles exercent, les femmes ont souvent des difficultés à remplir les conditions d'accès à la pension minimale garantie.

En effet, pour avoir droit à la pension minimale, le travailleur doit justifier au moins des deux tiers d'une carrière complète (27/40^{es} ou 30/45^{es}) et avoir presté, pour chacune de ces 27 ou 30 années, un minimum de 285 jours à raison de 6 heures par jour (ou 1 710 heures par an).

Cela correspond environ à un emploi à trois quarts temps; il est donc clair qu'à l'avenir, malgré l'allongement de la carrière, beaucoup de travailleuses n'auront pas accès à la pension minimale.

On estime ainsi que, malgré le calcul de la pension en 40^{es}, donc plus avantageux pour les femmes, la pension moyenne des femmes est de plus ou moins 30 p.c. inférieure à la pension moyenne des hommes (salaires inférieurs, carrières incomplètes, promotions moindres, concentration des femmes dans des secteurs et dans des fonctions mal payées...).

Rappelons également que, pour le calcul de la pension, on tient compte des prestations effectives ainsi que de certaines périodes assimilées à des prestations effectives (chômage, prépension, repos de maternité, interruption de carrière moyennant certaines conditions...). Ces périodes assimilées sont, en moyenne, plus importantes pour le calcul de la pension d'une femme que d'un homme. Toucher au principe des périodes assimilées reviendrait donc à pénaliser davantage les femmes que les hommes.

Outre la discrimination indirecte vis-à-vis des cohabitants, des discriminations directes subsistent toujours dans les régimes du chômage et de l'incapacité de travail.

Ainsi, l'article 64 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage met fin au droit aux allocations de chômage à l'âge de 60 ans pour les femmes, et de 65 ans pour les hommes.

La Cour de justice a dès lors condamné le Gouvernement belge dans un arrêt du 17 février 1993 (affaire C-173/91) parce que le régime de prépension conventionnelle prive les femmes de plus de 60 ans de la possibilité de bénéficier de l'indemnité complémentaire de prépension. Or, cette indemnité n'est accordée selon la convention collective n° 17 que si l'allocation de chômage l'est aussi.

L'arrêté royal du 30 juillet 1994 (*Moniteur belge* du 10 août 1994) reproduit toutefois la même discrimination en ce qui concerne la prépension à mi-temps,

brugpensioen, aangezien de werknemster geen recht heeft op werkloosheidsuitkering voor de halftijd die zij niet gewerkt heeft zodra ze de leeftijd van 60 jaar bereikt.

Inzake ziekte- en invaliditeitsverzekering wordt bij artikel 109 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, de betaling van de uitkering voor arbeidsongeschiktheid stopgezet op de leeftijd van 60 jaar voor de vrouwen en 65 jaar voor de mannen, met uitzondering van een periode van drie maanden, die één keer kan worden verlengd.

Afgeleide rechten

Daarmee bedoelt men de rechten toegekend aan de echtgenoot ten laste. Inzake pensioenen betekenen die afgeleide rechten enerzijds het verhoogde bedrag voor het gezinspensioen (zijnde 25 pct. van het pensioenbedrag) en anderzijds het overlevingspensioen aan 100 pct. van het alleenstaanden pensioen van de overleden echtgenoot (vereisten: 45 jaar oud zijn of één kind ten laste hebben).

Die afgeleide rechten bieden geen sociaal vangnet aan de echtgenoot die niet werkt wanneer de huwelijksband is verbroken (in België in 1 op 3 gevallen en in de grote steden zelfs in de helft van de gevallen).

De afgeleide rechten vertegenwoordigen 34 pct. van de begroting van de werknemerspensioenen, met inbegrip van de overlevingstoelage voor kleine persoonlijke pensioenen.

Pensioenleeftijd

Artikel 7 van de richtlijn 79/7/E.E.G. betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid, bepaalt dat deze richtlijn geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de Lid-Statens om onder andere de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen en de gevolgen die hieruit kunnen voortvloeien voor de andere prestaties, van haar werkingsfeer uit te sluiten (art. 7, § 1, a).

Door de wet van 20 juli 1990 (*Belgisch Staatsblad* van 15 augustus 1990) heeft België althans voor de werknemers een flexibele pensioenleeftijd ingesteld: zowel mannen als vrouwen kunnen daarvoor vanaf 1 januari 1991 tussen 60 en 65 jaar met rustpensioen gaan zonder vermindering wegens vervroeging.

Berekeningswijze

In zijn arrest Van Cant (zaak C-154/92) van 1 juli 1993 stelt het Europese Hof van Justitie dat de artike-

puisqu'il prive la travailleuse du droit aux allocations de chômage correspondant au mi-temps non travaillé dès qu'elle atteint l'âge de 60 ans.

En matière d'assurance maladie-invalidité, l'article 109 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, interrompt le paiement de l'indemnité pour incapacité de travail à l'âge de 60 ans pour les femmes et de 65 ans pour les hommes, à l'exception d'une période de trois mois, renouvelable une fois.

Droits dérivés

On désigne ainsi les droits attribués au conjoint à charge. En matière de pension, ils recouvrent le supplément «taux-ménage» (25 p.c. de la pension) ainsi que la pension de survie égale à 100 p.c. de la pension d'isolé du conjoint dédédé quel qu'en soit le montant (conditions requises: avoir 45 ans ou un enfant à charge).

Ces droits dérivés n'offrent pas de garantie de protection sociale au conjoint au foyer en cas de rupture du lien conjugal (soit 1 cas sur 3 en Belgique, et même 1 cas sur 2 dans les grandes villes).

Ces droits dérivés représentent 34 p.c. du budget des pensions des travailleurs salariés (en ce compris le complément de survie attribué aux petites pensions personnelles).

Âge de la pension

L'article 7 de la directive 79/7/C.E.E. relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale dispose que cette directive ne fait pas obstacle à la faculté qu'ont les États membres d'exclure de son champ d'application la fixation de l'âge de la retraite pour l'octroi des pensions de vieillesse et de retraite et les conséquences pouvant en découler pour d'autres prestations (art. 7, § 1^{er}, a).

Par la loi du 20 juillet 1990 (*Moniteur belge* du 15 août 1994), la Belgique a introduit un âge flexible de la retraite, pour les travailleurs salariés du moins: tant les hommes que les femmes peuvent, dès le 1^{er} janvier 1991, prendre leur pension de retraite entre 60 et 65 ans sans qu'il y ait diminution pour cause d'anticipation.

Mode de calcul

Dans son arrêt du 1^{er} juillet 1993 (arrêt Van Cant — affaire C-154/92), la Cour européenne de

len 4, § 1, en 7, § 1, van de richtlijn zich ertegen verzetten dat de nationale wettelijke regeling die mannelijke en vrouwelijke werknemers toestaat vanaf dezelfde leeftijd met pensioen te gaan, in de berekeningswijze van het pensioen een verschil naargelang van het geslacht handhaaft, dat verband houdt met het in de vroegere wettelijke regeling bestaande verschil in pensioenleeftijd.

Tot slot

stelt het Adviescomité vast dat de blijvende ongelijkheden in de pensioenen van mannen en vrouwen door een feitelijke ongelijkheid in de tewerkstelling en het loon veroorzaakt worden en dat bijgevolg specifieke tewerkstellings- en loonmaatregelen moeten worden genomen voor de vrouwen;

pleit het Adviescomité voor een geleidelijke invoering op termijn van gelijke rechten voor mannen en vrouwen in alle sectoren van de sociale zekerheid en in het bijzonder in de pensioensector op het vlak van de pensioenleeftijd, de berekeningswijze van de pensioenen en het recht op de verschillende sociale uitkeringen,

op voorwaarde evenwel:

1° dat die hervorming, die een gelijkberechtiging beoogt, geen terugwerkende kracht heeft. Om het even welke wijziging van de berekeningswijze mag niet worden toegepast op de jaren die voorafgaan aan de inwerkingtreding vande wet betreffende de harmonisering van de pensioenen van mannen en vrouwen waarin de kaderwet voorziet;

2° dat voorzien wordt in een lange overgangsperiode om de pensioenberekening te wijzigen en dat gedurende die overgangsperiode gestreefd wordt naar een vermindering en het wegwerken vande feitelijke ongelijkheid;

3° dat de flexibiliteit van de pensioenleeftijd in stand wordt gehouden, met andere woorden de mogelijkheid voor iedereen om met pensioen te gaan tussen 60 en 65 jaar, zonder vermindering wegens vervroeging;

4° dat de gelijkberechtiging van mannen en vrouwen op vlak van pensioenen geleidelijk wordt verwezenlijkt en dit gelijktijdig met de verwezenlijking van de gelijkberechtiging in de andere takken van de sociale zekerheid (werkloosheid, brugpensioen, R.I.Z.I.V.);

5° dat het minimumreferentieloon voor de berekening van het pensioen, waardoor een minimumpensioen wordt gegarandeerd per loopbaanjaar en ongeacht de duur van de loopbaan, verhoogd wordt;

6° dat het beginsel en de huidige toepassingsvoorwaarden van de gelijkgestelde periode behouden blijven;

justice a déclaré que les articles 4, § 1^{er}, et 7, § 1^{er}, de la directive s'opposent à ce qu'une réglementation nationale qui autorise les travailleurs masculins et féminins à prendre leur retraite à partir d'un âge identique maintienne, dans le mode de calcul de la pension, une différence suivant le sexe, elle-même liée à la différence de l'âge de la retraite qui existait dans la réglementation précédente.

En conclusion,

le comité d'avis constate que les inégalités persistantes en matière de pension entre les hommes et les femmes trouvent leur origine dans une inégalité de fait en matière d'emploi et de rémunération et qu'il conviendrait, en conséquence, de prévoir des mesures spécifiques pour les femmes en matière d'emploi et de salaires;

le comité d'avis se prononce en faveur de l'égalisation progressive à terme des droits entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs de la sécurité sociale, particulièrement dans celui des pensions, quant à l'âge de la retraite, au mode de calcul des pensions et au droit aux diverses allocations sociales,

à condition toutefois:

1° d'appliquer cette réforme, qui poursuit un objectif égalitaire, de manière non rétroactive: toute modification du mode de calcul ne pourra s'appliquer aux années antérieures à l'entrée en vigueur de la loi sur l'harmonisation des pensions des hommes et des femmes prévue par la loi-cadre;

2° de prévoir une période transitoire longue pour opérer le changement du mode de calcul des pensions et de s'attacher, pendant cette période transitoire, à réduire et supprimer les inégalités de fait;

3° de maintenir la flexibilité de l'âge de la retraite, c'est-à-dire la possibilité pour tous de prendre sa retraite entre 60 et 65 ans sans réduction pour cause d'anticipation;

4° de réaliser progressivement l'égalité des droits entre hommes et femmes en matière de pension, simultanément à la réalisation de l'égalité des droits dans les autres secteurs de la sécurité sociale (chômage, prépension, A.M.I.);

5° de relever le salaire minimum de référence pour le calcul de la pension, de façon à assurer un niveau de pension minimum par année de carrière et quelle que soit la durée de la carrière;

6° de maintenir le principe et les modalités d'application actuelles des périodes assimilées;

7° dat de herwaarderingscoëfficiënten die zijn toegekend voor de periode 1955-1974 gehandhaafd blijven: ze zijn immers onontbeerlijk voor vrouwen die, voor een periode die aan het jaar 1975 voorafgaat, zelfs formeel geen aanspraak konden maken op gelijk loon voor gelijk werk;

8° dat erover gewaakt wordt de koopkracht van de ingegane pensioenen te vrijwaren door het noodzakelijke mechanisme van periodieke welvaartsaanpassingen;

9° dat ten spoedigste een proces op gang wordt gebracht dat, na een lange overgangperiode, moet leiden tot individuele sociale-zekerheidsrechten waarbij de huidige afgeleide rechten geleidelijk worden omgevormd tot eigen rechten waarvoor een bijdrage verschuldigd is, waarbij ervoor gezorgd wordt dat de huidige toegekende rechten in stand gehouden worden;

10° dat alle bestaande formules voor tijdelijke uittreding uit de arbeidsmarkt geglobaliseerd en verruimd worden in een krediettijd waarbij zou kunnen worden overwogen om aan mannen en vrouwen een gelijke periode toe te kennen, gelijk voor iedereen, die zij dienen te nemen tijdens hun loopbaan en waarvoor zij een vervangingsinkomen genieten. Die periode wordt derhalve voor de berekening van het pensioen gelijkgesteld met een gewerkte periode. Een dergelijke formule zou voor de vrouwen de verplichting verzachten om een groter aantal jaren te werken teneinde een volledige loopbaan te hebben;

11° dat de negatieve gevolgen voor de pensioenen van alle formules van deeltijdwerk (*de facto* door vrouwen verricht) worden geneutraliseerd. Met andere woorden, dat er regels worden gesteld voor het verlenen van het gewaarborgd minimumpensioen naar rato van de gepresteerde arbeidsuren en van het loon van de deeltijdse werknemers;

12° dat de lijst van zwaar werk en veeleisende betrekkingen zowel voor vrouwen als voor mannen herzien wordt in het kader van de vervroegde uitstapregelingen;

13° dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen inzake pensioenleeftijd en -berekeningen in het stelsel van de werknemers parallel dient te verlopen met de gelijkschakeling van pensioenleeftijd en -berekening in het stelsel van zelfstandigen enerzijds en met de leeftijd om recht te hebben op het gewaarborgd inkomen voor bejaarden anderzijds.

*
* *

Dit advies werd uitgebracht bij eenparigheid van de 8 aanwezige leden.

Het Adviescomité betreurt, eveneens bij eenparigheid, dat dergelijke belangrijke materie in kaderwetten geregeld moet worden en de stem van de parlementsleden, zowel uit meerderheid als opposi-

7° de maintenir les coefficients de revalorisation alloués pour la période 1955-1974, indispensables pour les femmes qui, pour cette période antérieure à 1975, ne bénéficiaient même pas formellement d'une égalité salariale;

8° de veiller à maintenir le pouvoir d'achat des pensionnés âgés par le mécanisme indispensable des adaptations au bien-être;

9° d'engager rapidement le processus devant aboutir, au bout d'une longue période transitoire, à l'individualisation des droits à la sécurité sociale, en transformant progressivement les droits dérivés actuels en droits propres contributifs, tout en veillant à préserver les droits acquis;

10° de globaliser et d'élargir toutes les formules existantes de retrait momentané du marché du travail en un crédit-temps qui octroierait à tous, hommes et femmes, une période, la même pour tous, à prendre obligatoirement au cours de la carrière, couverte par un revenu de remplacement et donc assimilée à une période de travail pour le calcul de la pension. Cette formule atténuerait pour les femmes l'obligation de travailler un plus grand nombre d'années pour atteindre une carrière complète;

11° de neutraliser l'effet négatif sur la pension du travail à temps partiel (réservé *de facto* aux femmes). En d'autres termes, de prévoir l'aménagement des modalités d'octroi de la pension minimale garantie au prorata du temps presté et du salaire des travailleurs à temps partiel;

12° de revoir pour les femmes comme pour les hommes la liste des travaux pénibles et des fonctions contraignantes dans le cadre du régime des retraites anticipées;

13° de traiter parallèlement l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'âge de la pension et le mode de calcul dans le régime des travailleurs salariés et celui des travailleurs indépendants d'une part, et d'autre part, en ce qui concerne l'âge ouvrant le droit au revenu garanti aux personnes âgées.

*
* *

Le présent avis a été rendu à l'unanimité des 8 membres présents.

Le comité d'avis déplore, également à l'unanimité, qu'une matière si importante soit réglée dans le contexte d'une loi-cadre ne permettant pas aux parlementaires, tant de la majorité que de l'opposition, de

tie, over een dermate fundamentele kwestie als de gelijkheid tussen vrouwen en mannen inzake pensioenen onvoldoende kan worden gehoord.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het opstellen van dit verslag.

De Voorzitster,

Sabine de BETHUNE.

De Rapporteur,

Michèle BRIBOSIA-PICARD.

s'exprimer suffisamment sur une question aussi fondamentale que l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de pensions.

Confiance a été faite à la rapporteuse pour la rédaction du présent rapport.

La Présidente,

Sabine de BETHUNE.

La Rapporteuse,

Michèle BRIBOSIA-PICARD.