



CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN  
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

---

**AVIS N° 15 DU 21 MARS 1997 DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES  
ENTRE HOMMES ET FEMMES RELATIF A CERTAINES MESURES DÉCIDÉES  
DANS LE CADRE DE LA MODERNISATION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

**AVIS N° 15 DU 21 MARS 1997 DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES  
ENTRE HOMMES ET FEMMES RELATIF A CERTAINES MESURES DECIDEES  
DANS LE CADRE DE LA MODERNISATION DE LA SECURITE SOCIALE**

A la lumière de la communication gouvernementale du 1er octobre 1996, et plus particulièrement en ce qui concerne les projets et les mesures du gouvernement dans le domaine de l'emploi et de la modernisation de la sécurité sociale (pensions), le Conseil de l'Egalité des Chances émet de sa propre initiative l'avis suivant.

Il rappelle la Recommandation du Conseil du 31 mars 1995 relative à la réforme des pensions des travailleurs salariés, le Mémoire au formateur du gouvernement issu des élections du 21 mai 1995 et le Point de vue du Conseil sur la sécurité sociale de mai 1996, où ses aspirations et souhaits en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes ont déjà été exposés en détail.

Le Conseil a examiné dans quelle mesure le gouvernement a répondu à ses recommandations et si d'autres mesures sont nécessaires pour arriver à une égalité effective entre hommes et femmes. Le cas échéant, il s'exprimera sur des mesures particulières, au fur et à mesure des travaux du gouvernement.

**I. DROITS DERIVES - DROITS PROPRES**

Dans la réforme de la sécurité sociale proposée par le gouvernement, il n'est nullement question des droits dérivés. Le Conseil réitère sa demande que l'on revoie l'ensemble des droits dérivés et que l'on procède à leur transformation progressive en droits individuels sans toutefois en priver ceux qui en bénéficient actuellement (maintien des droits acquis), conformément à l'article 23 de la Constitution qui reconnaît le droit à la sécurité sociale comme un droit fondamental individuel.

La charge budgétaire, en termes de dépenses dans la sécurité sociale des travailleurs salariés, est énorme (entre 25 % et 30 % de tous les secteurs confondus). Ainsi, le coût des droits dérivés dans le secteur des pensions des salariés (il s'agit ici des pensions de survie, des majorations résultant de la pension "taux ménage" et des pensions des divorcés) est de 146 milliards en 1996, soit environ 36 % du total des dépenses de ce régime.

Les droits accordés à un adulte qui ne sont pas liés au travail mais dépendent du mariage (donc accordés aux conjoints sans revenu professionnel) ou, selon le régime de sécurité sociale, de la cohabitation à la seule condition que l'on soit à charge d'un autre adulte, et qui sont ouverts sans qu'aucune contribution spéciale soit payée à cette fin, représentent une charge indue pour la sécurité sociale proprement dite.

Le Conseil est d'avis que la sécurité sociale doit reposer sur le principe que quiconque en bénéficie y doit contribuer individuellement, directement ou indirectement, afin d'assurer un financement stable et équitable. Il y a suffisamment de raisons pour remplacer les droits dérivés progressivement : ils sont chers, injustes, antisociaux et ne sont plus adaptés à la situation sociale actuelle, ... Il faut passer à une participation financière des bénéficiaires des droits dérivés, ou même à une limitation ou une suppression de ces droits.

Le Ministre des Pensions avait proposé au cours des discussions précédant la "réforme", quelques formules de limitation des droits dérivés dans le secteur des pensions. Il s'agissait

là de propositions peu révolutionnaires : la forfaitarisation et le plafonnement des droits dérivés. La perte pour les ménages visés portait peu à conséquence. Il s'agissait plutôt de montrer la voie vers davantage d'assurance sociale et moins de charges indues.

Des contre-propositions ont été avancées qui allaient dans l'autre sens : un maintien des droits dérivés avec une limitation dans certains cas des droits des individus - hommes et femmes - qui cotisent à la sécurité sociale.

Le Conseil rejette toute proposition qui vise à affaiblir la sécurité sociale, d'abord dans sa légitimité à l'égard de ceux qui y contribuent et ensuite dans son financement, et à décourager le second revenu professionnel du ménage.

## II. PENSIONS

### AVERTISSEMENT

*Les commentaires qui suivent, comme d'ailleurs les mesures qu'a prévues le Gouvernement en matière de pensions des travailleurs salariés, de chômage et d'indemnisation de la maladie et de l'invalidité, reposent sur la prémisse que la loi du 19 juin 1996 ne sera pas invalidée ou annulée à l'issue de procédures judiciaires.*

*Cette loi interprète celle du 20 juillet 1990 qui a instauré l'âge flexible de la retraite et lui donne pour signification que la Belgique a maintenu différents les âges auxquels les hommes et les femmes sont censés devenir inaptes au travail pour cause de vieillesse : 65 ans pour les premiers, 60 ans pour les secondes. Dans ce cas, la directive européenne 79/7 relative à l'égalité dans les régimes légaux de sécurité sociale admet que la Belgique maintienne aussi des calculs différents de la carrière qui donne droit à la pension complète : 45 ans pour les hommes, 40 pour les femmes. Dans ce cas aussi, la directive admet qu'arrivées à 60 ans, les femmes perdent leur droits aux allocations de chômage et aux indemnités de maladie et d'invalidité, alors que les hommes gardent les leurs jusqu'à 65 ans.*

*Cependant, comme le Conseil l'a exposé dans sa Recommandation du 31 mars 1995 relative à la réforme des pensions des travailleurs salariés, la conformité d'une loi comme celle du 19 juin 1996 avec le droit communautaire est très critiquable. Or, de nombreux litiges sont en cours entre des pensionnés masculins et l'Office national des Pensions, et à l'occasion de ceux-ci, la Cour de Justice des Communautés européennes, voire la Cour d'Arbitrage, pourraient se prononcer sur la validité de la loi interprétative.*

*Si ces juridictions concluaient à son invalidité, il s'ensuivrait que la loi du 20 juillet 1990 a bien égalisé l'âge de la pension pour les travailleurs salariés masculins et féminins.*

*Donc, depuis son entrée en vigueur (1er janvier 1991), les hommes comme les femmes auraient droit au calcul de la pension en 40èmes; les femmes comme les hommes, aux allocations de chômage et aux prestations de maladie et invalidité jusqu'à 65 ans. On va voir tout de suite que dans cette hypothèse, l'ensemble des mesures prévues par le Gouvernement prennent une signification toute différente (ce sont les hommes aussi bien que les femmes qui vont être progressivement amenés à l'âge de 65 ans avec une carrière de 45 ans) ou deviennent dépourvues de sens : comment peut-on octroyer progressivement aux femmes des droits en chômage et maladie et invalidité si elles les ont déjà ?*

### 1. Travailleurs salariés

- 1.1. L'alignement du mode de calcul des pensions de retraite des hommes et des femmes, en utilisant dorénavant un calcul en 45èmes moyennant une période transitoire de 13 ans (de 1997 à 2010, avec une étape tous les 3 ans).

Le Conseil a toujours affirmé que si la durée de carrière des femmes doit être adaptée à celle des hommes, ceci ne peut se faire que moyennant une période transitoire suffisamment longue pour ne pas provoquer des dommages et des modifications brutales dans la carrière et le revenu des femmes qui ont exercé une activité professionnelle. Une période transitoire de 13 ans est insuffisante.

- 1.2. On instaure aussi un “droit minimum par année de carrière” qui est calculé en fonction du salaire mensuel minimum actuel (à l'âge de 21 ans), à savoir 42.493 F. Il est accordé si les conditions suivantes sont remplies :
- avoir travaillé au moins à mi-temps (le droit minimum est proportionnel au temps de travail presté);
  - prouver 15 années de carrière au minimum dans le régime des salariés;
  - le montant de la pension ne peut dépasser 35.000 F par mois (pension de retraite pour isolé).

Le Conseil rappelle que le calcul de la pension de retraite sur la base d'une durée de carrière différente entre les hommes et les femmes entraîne une discrimination théorique en défaveur des hommes. Au vu de la jurisprudence de la Cour de Justice, le régime actuellement applicable aux femmes doit être étendu aux hommes. Le Conseil considère que le maintien de ce régime, ainsi généralisé, correspond à l'objectif de progrès social. Lors de l'élimination de cette discrimination, il faut toutefois obligatoirement tenir compte des discriminations de fait subies par les femmes pendant leur carrière. En outre de nouvelles discriminations ne peuvent être suscitées (jurisprudence de la Cour de Justice européenne).

Le passage à un calcul en 45èmes entraîne une réduction massive des pensions de la majorité des femmes (comme le montre l'*annexe*). Etant donné que les femmes, dont des centaines de milliers ont un salaire bas et une carrière sans perspective, disposent en général d'une pension de retraite très faible et qu'un nouvel abaissement les entraînerait plus loin encore dans la pauvreté, il est indispensable de prévoir des mécanismes de compensation. Dans sa Recommandation du 31 mars 1995, le Conseil de l'Égalité des chances en a proposé quelques-uns.

Les mécanismes de compensation actuellement proposés par le gouvernement sont intéressants mais insuffisants.

Le droit minimum vise à compenser l'effet du passage à un calcul en 45èmes pour les femmes mais il s'appliquera à tous les travailleurs hommes et femmes si leur salaire, depuis le début de leur carrière, est inférieur au revenu minimum moyen mensuel d'aujourd'hui. Ceci représente un avantage non négligeable pour ces travailleurs, qui se révèlent être majoritairement des femmes.

Néanmoins, il est tout à fait inacceptable que ce droit ne soit accordé qu'aux travailleurs qui effectuent au moins un mi-temps. Rien n'est prévu pour le travail à temps partiel de moins d'un mi-temps. Ceci est socialement injuste à l'égard de ceux qui en auraient probablement le plus besoin. En outre, conditionner l'octroi d'un avantage de sécurité sociale à un seuil de durée du travail effectif est indirectement discriminatoire au point de vue de l'égalité entre hommes et femmes, puisqu'une majorité de femmes sera concernée. Le droit communautaire permet de justifier une discrimination indirecte par des raisons objectives étrangères à toute idée de discrimination, mais il ne suffit pas d'avancer des raisons budgétaires à cette fin (arrêt de la Cour de Justice européenne du 24 février 1994, aff. 343/92, *Roks*). Il serait souhaitable et plus équitable de fixer ce seuil au tiers temps par référence à la réglementation relative aux contrats de travail, bien que cela ne résolve pas l'aspect discriminatoire.

1.3. L'âge à partir duquel on peut prendre sa pension "anticipativement" est désormais fixé à 60 ans pour les femmes également.

Tant les hommes que les femmes doivent pour ce faire remplir une condition de carrière, laquelle évolue de 20 ans en 1997 à 35 ans en 2005, moyennant une période transitoire de 9 ans. Les périodes au cours desquelles la carrière a été interrompue (que ce soit ou non sous le statut de l'interruption de carrière) pour l'éducation des enfants de moins de six ans sont prises en compte pour un maximum de 3 ans.

On peut se demander quel impact aura cette condition de carrière. Les statistiques ne nous donnent aucune illusion : seules les femmes ne rempliront pas la condition de carrière ni en 1997 ni en 2005. Il est compréhensible que le gouvernement ait voulu décourager la pension anticipée, mais ici aussi le résultat est discriminatoire.

En ce qui concerne les périodes d'inactivité qui sont prises en compte pour la condition de carrière, aucune distinction n'est faite entre les périodes volontaires et les périodes involontaires, entre les années reconnues d'interruption de carrière et les autres. Une fois de plus, on valorise le non-travail volontaire, choisi.

Le Conseil désire faire remarquer ici que seul le petit groupe des personnes en interruption de carrière est bien protégé, alors que d'autres groupes plus importants sont perdus de vue. Il faudrait se concentrer sur les travailleuses qui n'ont d'autres offres qu'un temps partiel avec toutes les conséquences négatives sur leurs droits à la pension.

1.4. La suppression progressive (sur une période de 9 ans) du coefficient de revalorisation.

Le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu de prévoir des montants égaux pour les hommes et les femmes, étant donné qu'ils se rapportent à des périodes durant lesquelles l'égalité de rémunération n'était pas encore légalement prévue (avant 1975).

1.5. La révision des périodes non prestées qui donnent droit à l'assimilation.

La lutte contre le chômage par la redistribution du travail est encouragée par l'assimilation gratuite de 2 années pour de futures périodes d'inactivité qui correspondent à des mesures de redistribution du travail, sur la base du droit minimum par année de carrière. Cette mesure est également applicable aux "travailleurs à temps partiel avec maintien des droits". Ce total est porté à 3 ans pour la pause carrière en vue de permettre l'éducation des enfants de moins de 6 ans. On ne dit toutefois pas clairement si ces années de bonification s'appliquent ou non à la fois aux travailleurs à temps plein et aux travailleurs à temps partiel.

L'octroi de ces années de bonification représente en réalité un recul par rapport à la situation actuelle des travailleurs à temps partiel avec maintien des droits, qui sont des chômeurs qui ont accepté un travail à temps partiel pour échapper au chômage et qui bénéficient d'un complément à charge de l'ONEm (allocation de garantie de revenu). En effet, leurs jours d'activité et de chômage combinés sont déjà pris en considération pour le calcul de la pension, sur la base d'un salaire fictif.

Par contre, les travailleurs à temps partiel qui ne bénéficient pas du complément à charge de l'ONEm perdent dans tous les cas une partie de leurs droits à la pension, de sorte qu'il vaut mieux pour eux ne pas accepter de travail à temps partiel ! Pour eux, 2 années d'assimilation constituent un plus, mais insuffisant à corriger l'effet "piège à l'emploi".

Le régime des périodes assimilées ne peut aucunement avoir comme conséquence qu'il soit plus intéressant pour certains de rester au chômage. Cette assimilation doit être accordée à chacun, sans distinction, comme le régime précédent du travail à temps partiel pour échapper au chômage.

Sans parler des indispensables harmonisations de traitements de travailleurs en rapport avec les régimes de travail, d'autres discriminations existent encore : par exemple, le travailleur à temps partiel involontaire qui effectue quelques heures de travail tous les jours de la semaine pour lesquelles il a droit à un complément de chômage, ne peut valoriser qu'une partie de son chômage pour sa pension.

A chaque situation correspond un traitement différent, ce qui révèle une incohérence et une absence de recherche de traitement égal. Le Conseil souhaite que des droits intégraux à la pension soient acquis dans toutes les situations de travail à temps partiel involontaire, garantissant au moins les mêmes droits que ceux qu'on acquiert par l'état de chômage.

En outre, le Conseil rappelle la situation des chômeurs qui sont exclus pour "chômage de longue durée" (article 80), ce qui leur fait perdre tant leur allocation que leur statut d'assurés sociaux. Il s'agit principalement des femmes. La perte en pension que subissent les femmes qui sont exclues du chômage, vient en déduction des mesures annoncées par le gouvernement.

## **2. Travailleurs indépendants**

En ce qui concerne l'harmonisation progressive du calcul en 45èmes et l'instauration d'une condition de carrière, tant pour les hommes que pour les femmes, pour la pension anticipée, le régime des indépendants suit dans une large mesure les décisions prises dans celui des salariés. Pour les femmes indépendantes, à cette condition d'années de carrière s'ajoute la pénalisation du coefficient de réduction de 5 % par année d'anticipation, applicable jusqu'ici aux seuls hommes.

Les mesures correctrices de cette double exigence sont dérisoires et ne profiteront qu'à de très rares femmes :

2.1. Les indépendants qui ont entre 15 et 30 ans de carrière pure d'indépendant recevront un certain nombre d'années de carrière pour le calcul de la condition d'anticipation à concurrence du forfait actuel.

Beaucoup d'indépendants ont une carrière mixte. Ce supplément de x années devrait donc être accordé à toutes les femmes indépendantes qui auront à s'adapter aux nouvelles mesures visant à amener la pension des femmes en 45èmes à l'horizon 2010, que leur carrière ait été mixte ou non.

Dans quel cas ce supplément d'années sera-t-il accordé ? Combien d'années pourront-elles être ajoutées ? Les femmes dont la carrière est comprise entre 15 et 27 ans ne trouveraient qu'un bénéfice minimal à l'ajout de 3 années supplémentaires puisque cela ne leur permettrait en rien d'atteindre les 2/3 de carrière donnant droit à la pension minimum. L'effet de la réforme ne se trouve largement compensé que dans l'exemple judicieusement choisi d'une indépendante qui, ayant une carrière de 27 ans, arriverait effectivement à 2/3 de carrière par l'ajout de 3 ans.

2.2. Les femmes indépendantes qui totalisent 27 ans de carrière d'indépendant à titre principal, entre 1997 et 2010 et prouvent qu'elles ont éduqué des enfants, bénéficieront de

5.000 F par an. Ce supplément annuel équivaut à un rallongement fictif de la carrière de 5 trimestres.

Pour les femmes qui prendront leur pension d'ici à 2002, ce supplément peut être intéressant. Pour celles, par contre, qui verront leur carrière rallongée de 3 à 5 ans, un supplément équivalent à 5 trimestres est dérisoire. Le supplément annuel nous paraît donc devoir être adapté en fonction de l'allongement progressif de la carrière.

Outre que ces "corrections" ne sont pas de taille à compenser le passage des femmes en 45èmes, la référence à la directive 79/7 est erronée. Celle-ci ne prévoit pas d'exception particulière pour les "femmes", mais bien pour les "personnes" qui éduquent des enfants. La correction devra être applicable aux hommes également.

2.3. La réforme prévoit une possibilité de prendre sa retraite à mi-temps. Il semble qu'aucune limite de revenu ni aucune réduction d'activité ne seront imposées.

- Le Conseil craint qu'une telle mesure ait pour effet, si elle est appliquée sans conditions, de freiner l'installation de jeunes indépendants en amenant les indépendants en âge de préretraite à prolonger leur carrière. Une condition d'accès telle qu'un plafond de revenu maximum permettrait de limiter les éventuels effets pervers du système et de réserver cette mesure à de petits indépendants au revenu plus modeste.
- Cette mesure serait-elle prévue comme une autre opportunité que le travail autorisé après la retraite ou bien cela remplacerait-il le système en place ? Les deux systèmes pourraient-ils coexister dans le chef d'une même personne ?
- Le calcul prévu pour la pension à mi-temps serait :

$$\frac{\text{montant de la pension} - n \times 5\%}{2}$$

*n = le nombre d'années d'anticipation*

L'indépendant qui choisirait de prendre sa pension à mi-temps percevrait durant ses n années de retraite à mi-temps ce montant, qui serait ensuite multiplié par 2 lors de la prise de pension "à temps plein". Or, l'indépendant continue cependant à payer ses cotisations sociales durant les n années de pension à mi-temps. Ce calcul nous paraît injuste si la cotisation sociale n'est pas diminuée de la part accordée au secteur pension puisque le paiement de la cotisation n'ouvre plus aucun droit dans ce régime.

- Qu'en sera-t-il de l'accès à la protection en cas d'invalidité pour les indépendants à mi-temps ? Puisqu'il est prévu qu'ils paient une cotisation sociale du même type que celle des indépendants à titre principal, le Conseil estime normal qu'ils bénéficient de la même couverture en cas d'invalidité ou d'incapacité de travail.

2.4. Le Conseil regrette vivement que la réforme n'ait pas prévu dans le secteur des indépendants un droit minimum par année de carrière comme dans le secteur salarié (*voir point II.1.2*).

2.5. Il regrette aussi qu'aucune compensation ne soit accordée aux femmes indépendantes ayant des enfants. Si l'on ne fait pas de "pause carrière" lorsqu'on est indépendante, on est tout de même contrainte de réduire son activité pendant les périodes d'éducation des jeunes enfants. Ce principe est d'ailleurs admis dans plusieurs pays d'Europe où les femmes indépendantes bénéficient d'années fictives assimilées qui compensent ce ralentissement d'activité.

### III. LES AUTRES SECTEURS DE LA SECURITE SOCIALE

Les droits des femmes sont, moyennant la même période transitoire et au même rythme que la réforme des pensions, étendus dans les autres branches de la sécurité sociale.

#### 1. Assurance chômage :

1.1. Malgré le caractère progressif de la réforme de l'assurance chômage, au même rythme que la réforme des pensions, la discrimination directe infligée aux femmes en matière de pré-pension (à temps plein et à temps partiel) continue d'exister indépendamment, faut-il le rappeler, de la question des pensions. Cette réglementation fut déjà condamnée le 17 février 1993 par la Cour de Justice européenne. Prévoir à cet égard une adaptation progressive ne résout nullement le problème et est en outre illégal.

Il serait a fortiori inacceptable que les droits aux allocations de remplacement accordés actuellement aux hommes jusqu'à 65 ans, droits qui sont actuellement refusés aux femmes, ne soient pas accordés réellement et intégralement aux femmes pendant la réforme dès qu'elles ont atteint l'âge "normal" de la pension (61 ans à partir de juillet 1997). Il s'agit du droit aux prépensions conventionnelles, y inclus bien sûr tous les compléments versés par les employeurs, du droit aux allocations de chômage mais aussi du droit aux indemnités en cas d'incapacité due à une maladie.

1.2. Cependant, l'autorité poursuit sa politique d'encouragement du travail à temps partiel en feignant d'oublier que cette politique plonge des milliers de travailleurs dans la précarité si ce n'est la pauvreté à terme, ce qui vient alourdir d'autres budgets. Dans son Mémoire au formateur du gouvernement issu des élections du 21 mai 1995, le Conseil a déjà demandé une revalorisation du statut, aujourd'hui démantelé, du travail à temps partiel involontaire "accepté pour échapper au chômage". Il ne peut accepter que, prétextant d'une réforme basée sur l'égalisation des droits, on en vienne à refuser l'assimilation, pour le calcul de la pension, des périodes de travail à temps partiel accepté pour sortir du chômage.

1.3. Une des mesures que le gouvernement a décidé afin de lutter contre le chômage porte sur le développement et l'amélioration du régime des ALE et la création de programmes de transition visant à promouvoir l'intégration et la réintégration de chômeurs et de personnes occupées dans le cadre d'une ALE, à l'aide d'un passage vers des emplois réguliers supplémentaires. Ceci est toutefois très inquiétant.

L'évaluation du système des ALE réalisée pour le compte de la Ministre de l'Emploi et du Travail est positive pour les chômeurs qui en font usage, dans la mesure où il leur apporte un complément de revenu et leur permet d'éviter l'exclusion du chômage. 68 % des chômeurs actuellement inscrits dans une ALE sont des femmes. Parmi les inscrits, 88 % des femmes et 86 % des hommes sont inscrits d'office. Parmi les volontaires, la motivation est égale entre les hommes et les femmes.

Depuis le nouveau système (octobre 94), le nombre d'actifs est de 42 %. Parmi ces actifs, il y a 74 % de femmes qui représentent 47 % des inscrites prioritaires ou volontaires et 26 % d'hommes qui représentent seulement 34 % des inscrits prioritaires ou volontaires. Le groupe des hommes travaille moins que le groupe des femmes et surtout de manière moins régulière. La moyenne d'heures prestées est de 20 heures par mois. 11 % seulement travaillent le maximum autorisé.

Deux propositions vont être concrétisées :



- abaisser d'un an le nombre d'années de chômage requis pour accéder au système;
- donner aux travailleurs ALE un autre statut, comme dans les contrats de sécurité par exemple.

Il n'est pas contesté que les chômeurs n'ont actuellement guère de perspectives de retrouver un emploi "normal" sur le marché du travail. Mais on continue à faire comme si c'était le cas ... en s'abstenant d'approfondir. 90 % du total des activités déclarées sont des aides ménagères à domicile : les femmes de ménage d'avant les ALE sont devenues chômeuses travaillant dans un système parallèle légalisé.

#### 1.4. Ensuite le gouvernement veut s'occuper de la promotion du régime de l'interruption de carrière et du congé parental.

La directive 96/34/CEE du 3 juin 1996 du Conseil des Ministres de l'Union européenne en matière de congé parental instaure un droit individuel intransmissible au congé parental d'au moins 3 mois lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. On peut faire usage de ce droit jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 8 ans.

Les partenaires sociaux (Conseil national du Travail) ont été invités à élaborer un régime visant à transposer cette directive. Entre-temps, un projet d'arrêté royal leur a été soumis. La réticence des PME à accorder un congé parental automatique nécessitera des règles spéciales. On risque d'opter donc pour l'octroi d'un droit individuel qui pourra toutefois varier en fonction de la taille des entreprises.

Le système de l'interruption de carrière sert de cadre pour ce "congé parental". On peut remarquer que l'interruption de carrière, qui à l'origine pouvait être obtenu pour une multitude de motifs, est reconnue maintenant pour ce qu'elle était devenue ipso facto : un congé pour l'éducation des enfants ou, en d'autres termes, une énième manière de subventionner le non-travail par la sécurité sociale. L'indemnité n'est toutefois pas encore mise au point.

Enfin, il n'est pas certain que ce genre de droits constitue une revendication majeure des femmes (90 % de ce groupe) puisque le nombre d'interruptions de carrière est en baisse depuis 1992 ( $\pm 50.000$  en 1996 contre  $\pm 59.000$  en 1992).

## 2. Assurance maladie-invalidité :

La détermination des catégories d'invalides sur la base de leur situation familiale (chefs de famille, isolés, cohabitants) fait que ceux qui cohabitent avec un partenaire qui dispose d'un revenu professionnel, en d'autres termes principalement les femmes, voient le montant de leur indemnité se réduire fortement. Le Conseil a déjà demandé l'adaptation de cette disposition.

Et pourtant, la modulation familiale s'opère lentement, inexorablement, les fondements de la sécurité sociale. Dans le cadre de la maîtrise des dépenses, ont également été prises en matière d'incapacité de travail des mesures qui s'inspirent de la modulation familiale dans le domaine de l'invalidité : le système des taux différenciés en fonction de la situation familiale existant pour l'invalidité est étendu à la première année d'incapacité de travail. De ce fait, les cohabitants n'auront plus droit qu'à 55 % du revenu perdu. La justification officielle est que l'on a voulu harmoniser les deux régimes. On aurait tout aussi bien pu harmoniser dans l'autre sens. C'est pourquoi cette économie est inacceptable pour le Conseil.

## 3. Les allocations familiales et l'accueil de l'enfance :

Le gouvernement a décidé de deux mesures dans le régime des allocations familiales :

- le transfert des dernières réserves (3 milliards) du Fonds de réserve de l'ONAFST vers le Fonds pour l'Equilibre financier de la sécurité sociale;
- la diminution de moitié des suppléments d'âge pour les allocations familiales des premiers enfants des familles (enfants de premier rang) et le report de l'octroi du dernier supplément d'âge de 16 et 18 ans.

Diminuer les allocations familiales de quelque manière que ce soit, c'est toujours diminuer les sources de revenu des femmes qui en sont les allocataires, pour le compte des enfants. Il n'y avait pas de raison objective de s'attaquer aux allocations familiales, secteur en boni, et réalisant des réserves grâce aux cotisations qui sont prélevées en fonction de tous les salaires. L'augmentation de l'activité féminine a été du pain béni pour le secteur : augmentation de recettes et dépenses en baisse, proportionnellement.

Diminuer les allocations familiales n'a économiquement aucun sens : le coût de l'enfant n'est déjà pas couvert par les allocations ordinaires actuelles et le Conseil estime plutôt nécessaire de les augmenter de manière substantielle, de préférence à une politique d'abattements fiscaux.

Une partie des réserves de l'ONAFST a servi à renflouer les déficits d'autres secteurs de la sécurité sociale pendant de nombreuses années. 3 milliards des réserves ont été versés, cette année, à la gestion globale de la sécurité sociale.

Depuis 1974, d'autres réserves ont servi à financer des services d'accueil des enfants, cette affectation des bonis ayant été préférée à l'époque à des augmentations d'allocations familiales.

Une autre évolution inquiète particulièrement les travailleuses : c'est l'insuffisance et la nature du financement des services qui doivent leur permettre de concilier sans stress leur vie professionnelle et leur vie familiale qui comprend aussi bien la charge des enfants que celle des parents âgés.

Il s'agit en particulier :

- de l'accueil journalier des enfants de 0 à 3 ans;
- de la garde à domicile des enfants malades;
- de la garde des enfants aux heures irrégulières;
- de l'occupation para-scolaire des enfants en âge d'école.

Il s'agit aussi :

- des interventions des aides familiales.

Il s'agit enfin :

- des interventions des aides-séniors.

Les besoins existants sont trop peu couverts et des besoins nouveaux se font de plus en plus pressants.

Le Conseil estime que la sécurité sociale doit pouvoir jouer un rôle pour répondre à ces (nouveaux) besoins des travailleuses qui sont particulièrement porteurs de création d'emplois.

Aujourd'hui les missions traditionnelles du FESC ont été supprimées par la loi du 29 avril 1996 qui à la fois met en péril les emplois des personnes occupées dans les services d'accueil et plonge les parents dans l'insécurité la plus totale. Le gouvernement a dénié ce droit aux services à ceux et celles qui, par leur travail, en assument le financement. Désormais, les services seront "payés" à l'aide des ressources des Communautés c'est-à-dire à l'aide des impôts. Mais les cotisations sociales restent dues dans leur intégralité. S'étonnera-t-on de ce que les représentants des employeurs renforcent leur demande de

suppression de la part des cotisations sociales destinée aux allocations familiales ? Ils pourraient bien avoir gain de cause s'il n'y avait dorénavant l'argument de la fusion des cotisations en un taux unique pour les besoins de la gestion globale de la sécurité sociale.

Le gouvernement a annoncé qu'une avance pourrait être puisée dans le Fonds de réserve de l'ONAFTS, pour financer les services d'accueil de l'enfance en 1997, ou dans les réserves constituées par la cotisation des 0,05 % sur les salaires, pour l'accueil des enfants. Si la catastrophe n'est plus imminente, le problème reste entier au delà de 1997.

Le refinancement des structures d'accueil d'enfants et les possibilités de création d'emplois dans ce domaine sont bien entendu une priorité et le Conseil demande une réflexion entre pouvoirs et responsables, pour dégager une solution viable à l'horizon 1998.

<b>REFORME DES PENSIONS : CE QU'IL EN COUTERA AUX TRAVAILLEUSES</b>		
<p>La réforme des pensions comporte au fond trois volets dont l'impact financier est estimé jusqu'en 2009. L'impact de cette réforme est ventilée par sexe jusqu'en 2005. Elle est confrontée aux montants des retraites qui seraient prises à partir de 1997 sur la base d'une législation constante. Ces deux premiers volets sont cumulatifs. Le troisième volet vient en déduction des réductions imposées par les deux premiers volets. Ce seront les femmes qui, au fond, supporteront le poids des réductions. Les pensions des hommes et les droits dérivés ne sont pas affectés, ou à peine.</p>		
<b>Les trois volets</b>	<b>Au terme 2009</b>	<b>Au terme 2005</b>
1. le relèvement de l'âge normal de la retraite, le calcul en 45èmes et la condition de carrière en cas d'application de la flexibilité.	permet une économie de <b>24 milliards</b> .	<p>* les travailleuses perdent <b>17,7 milliards</b>, soit 29,2 % de la masse attendue à législation constante. La seule condition de carrière leur fait perdre <b>5,8 milliards</b>.</p> <p>* les retraites des hommes ne sont pas affectées par ce premier volet, et par conséquent les droits dérivés pas davantage.</p>
2. la suppression progressive du coefficient de révalorisation qui est actuellement de 1,036 %.	provoque une réduction de <b>10,2 milliards</b> .	<p>représente une réduction de <b>7,1 milliards</b>, soit :</p> <p>* une réduction de <b>5,6 milliards</b> sur les retraites des hommes (4,1 % du montant attendu à législation constante);</p> <p>* une réduction de <b>1,48 milliards</b> des retraites des femmes (2,4 % des retraites attendues).</p>
3. l'instauration d'un droit annuel minimum de pension plafonné pour ceux qui auront au moins 15 années de carrière.	provoque une majoration des pensions de <b>7,6 milliards</b> .	<p>provoque une majoration de :</p> <p>* <b>1,8 milliards</b> pour les hommes (soit 1,3 % du montant attendu);</p> <p>* <b>3,2 milliards</b> pour les femmes (soit 5,3 % du montant attendu).</p>
Total des trois volets :	Le régime des retraites perdra <b>26,6 milliards</b> .	Le régime perdra <b>19,7 milliards</b> , soit 10 % du montant total attendu.
<p>Cette réduction est à <b>charge des retraites des femmes à raison de 80,7 %</b> et de celles des hommes à raison de 19,3 %. Concrètement les <b>femmes perdront 15,9 milliards</b> soit 26,2 % du montant attendu. Les hommes perdront 3,8 milliards soit 2,7 % du montant attendu. Les droit dérivés y rattachés suivent le même processus.</p> <p>Remarque : cet estimation de l'impact de la réforme ne tient pas compte des périodes assimilées.</p>		

Source : Document Comité de Gestion Office national des Pensions.