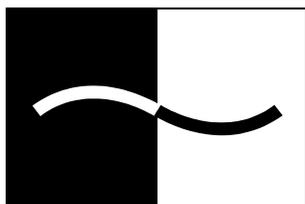


CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS n° 77 du 17 octobre 2003 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
relatif aux pensions complémentaires**



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

**AVIS N° 77 DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE HOMMES ET
FEMMES**

ADDENDUM

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a pris connaissance avec beaucoup d'intérêt de la proposition de directive du Conseil européen "mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et services" (SEC (2003) 1213 du 5 novembre 2003)

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes observe qu'en son article 4, cette proposition interdit l'utilisation du sexe comme facteur de calcul des primes et prestations d'assurance. En ce qui concerne les régimes de pensions complémentaires organisés sous forme d'assurances, cette proposition concorde donc avec le point de vue qu'exprime le Conseil dans le présent avis (point 4), 1°) et rendrait nécessaire un amendement à la directive 86/378 modifiée par la 96/97, et donc aussi de la loi belge du 28 avril 2003.

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes compte émettre prochainement un avis sur la proposition de directive et ses incidences en droit belge.

**AVIS n° 77 du 17 octobre 2003 du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes
relatif aux pensions complémentaires**

Introduction

Le présent avis du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes vise à appliquer le principe du "gender mainstreaming" à la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Le Conseil regrette de devoir procéder à une telle lecture critique ex-post, mais il est bien obligé de constater que ni dans l'élaboration du "Rapport annuel (avril 2002) du Comité d'Etude sur le Vieillessement", ni dans le "Rapport stratégique Pensions de Retraite" (18 septembre 2002) répondant à la demande de la Commission européenne, ni dans l'élaboration de la loi précitée sur le deuxième pilier, le principe du "gender mainstreaming" n'a été appliqué par le gouvernement alors que les partenaires sociaux ont été consultés.

Cette absence de réflexion critique tant sur l'évolution des pensions légales des femmes que sur l'impact du développement du deuxième pilier sur leurs revenus à l'âge de la pension est d'autant plus étonnante que parmi les 11 objectifs communs inclus dans la MOC (Méthode ouverte de coordination) adoptée au Conseil de Laeken (2001) figure au point 10, l'égalité entre hommes et femmes : *"Répondre aux aspirations vers une plus grande égalité entre les femmes et les hommes. Revoir les dispositions en matière de pensions afin de garantir le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en tenant compte du droit européen"*.

Dans leurs réponses (Rapports stratégiques), les Etats membres ont donc décrit plus ou moins sincèrement les inégalités entre hommes et femmes en matière de pensions. La Belgique pour sa part fait une réponse formaliste dans son rapport de septembre 2002 où elle avoue cependant qu'à partir de 2015, les pensions de retraite des femmes se détérioreront par suite de l'impact du travail à temps partiel.

Le Conseil rappelle aussi que la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes s'applique notamment aux régimes complémentaires de sécurité sociale, auxquels elle consacre la Section III de son chapitre III, dans le but d'assurer la transposition en droit belge des directives communautaires 86/378 et 96/97. Les pensions complémentaires entrent évidemment dans la notion de régimes complémentaires de sécurité sociale. De plus, alors que l'avant-projet de loi excluait l'application de la Section III aux pensions complémentaires alors régies par la loi du 6 avril 1995¹, la section de législation du Conseil d'Etat avait recommandé de supprimer cette exclusion, qui ne figure donc plus dans la loi du 7 mai 1999.

Cependant, l'article 16 de la loi charge le Roi de déterminer ce qu'on entend par régimes complémentaires de sécurité sociale; plus de quatre ans après l'entrée en vigueur de la loi du 7 mai 1999, cet arrêté royal n'est pas pris, ce qui pourrait empêcher des justiciables de bénéficier pleinement des dispositions de la loi². Cette absence de mesure d'exécution place par conséquent la Belgique en infraction à son obligation de transposer effectivement les directives citées ci-dessus.

¹ Pour sa part, dans sa recommandation du 25 juin 1998, le Conseil avait seulement suggéré, afin d'éviter les doubles emplois, que l'avant-projet renvoie à la loi du 6 avril 1995 pour les aspects déjà réglés par celle-ci.

² Voir J. JACQMAIN, "Une nouvelle loi sur l'égalité de traitement entre travailleurs féminins et masculins", Chr. D.S./Soc. Kron., 2000, p. 65.

Par ailleurs, aux termes de l'article 16, l'adoption de l'arrêté royal d'exécution devrait être précédée de diverses consultations, notamment celle de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes (article 5, al. 4 de la loi).

Dès lors, le Conseil estime aussi incohérent que regrettable que le gouvernement fédéral n'ait pas cru utile de le consulter sur l'avant-projet d'une loi relative aux pensions complémentaires qui concerne une matière visée par la Section III du chapitre III de la loi du 7 mai 1999.

Avant d'aborder la question spécifique du contenu de la nouvelle loi sur le deuxième pilier, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes veut attirer l'attention sur quelques points généraux.

1) La question du "coût du vieillissement"

Il ne fait aucun doute que si les Etats membres ont accepté de coordonner leurs préoccupations en matière de sécurité sociale en général et en matière de pensions en particulier, cela résulte des inquiétudes qu'ils partagent au sujet du vieillissement de la population.

Or, nous devons bien constater, pour commencer, que les analyses du défi démographique permettent d'occulter la charge spécifique des droits dérivés. En effet, tous les critères de dépendance (démographique³, socio-démographique⁴, socio-économique⁵) font comme si toutes les personnes du troisième âge étaient des ayants droit à une pension et comme si toutes ces pensions étaient acquises par des cotisations.

Dans le régime salarié, en ce qui concerne les femmes, nous trouvons trois types de situation: des femmes disposant d'une pension de retraite (ayants droit direct), des femmes "à charge" de leur conjoint qui dispose alors d'une majoration non contributive de sa pension de retraite, des femmes disposant d'une pension de survie (droit dérivé non contributif) ou du cumul d'une pension de retraite et de survie et enfin des femmes disposant d'une pension de divorcée (droit dérivé non contributif qui n'ampute en rien la pension du mari). Il n'y a donc nullement lieu de comptabiliser toutes les personnes ayant atteint l'âge de la retraite comme des ayants droit direct à une pension.

Cette critique n'est pas purement formelle. En Belgique, à l'horizon 2000-2050, dans le coût budgétaire du vieillissement, l'accroissement du P.I.B. imputable aux pensions (tous régimes confondus) serait de l'ordre de 3,1 %⁶. Or, à l'heure actuelle, un seul des droits dérivés dans la seule branche des salariés, la pension de survie, représente en Belgique 3 % du P.I.B.

Le graphique qui suit permet de constater que la seule suppression/ ou le remplacement de ce droit dérivé non contributif par une solution contributive permettrait à plusieurs pays européens d'affronter l'augmentation du coût budgétaire des pensions sans problème.

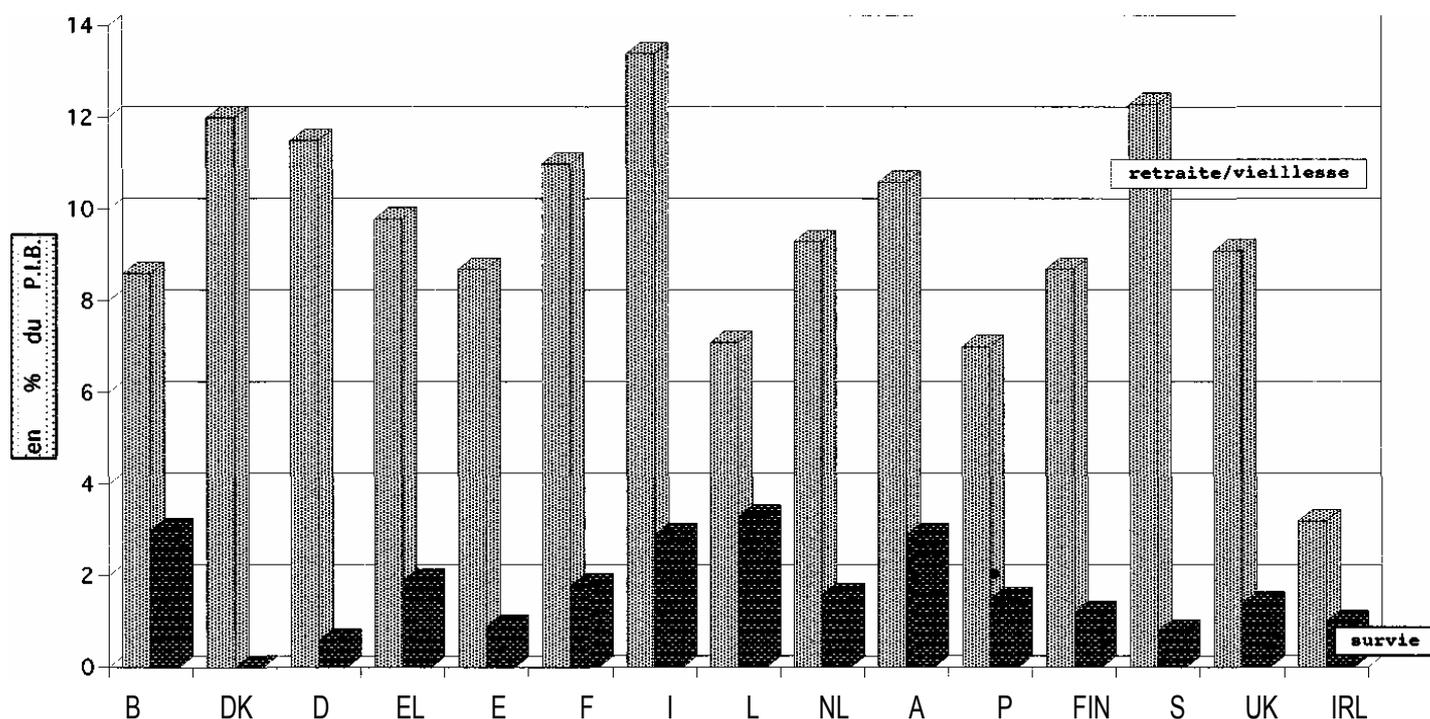
³ Rapport entre le nombre de personnes âgées de 60 ou 65 ans et plus et le nombre de personnes en âge d'activité

⁴ Rapport entre le nombre de pensionnés et le nombre de personnes actives

⁵ Rapport entre le nombre de pensionnés et le nombre d'actifs occupés/cotisants

⁶ Bureau fédéral du Plan, Perspectives ..., janvier 2002, p. 124-125 ; Rapport Stratégique Pensions, p. 66.

L'avenir du financement des pensions: le coût des pensions de survie



HPP/mai/2003 (Sources : Eurostat, dépenses et recettes, 1999)

2) La sauvegarde des pensions du "premier pilier"

Bien que le gouvernement précédent ait affirmé: "*le premier pilier des pensions restera le fondement de la protection sociale des personnes âgées*", nous constatons que, bien au contraire, une dégradation de ce premier pilier est en cours et annoncée par le Bureau Fédéral du Plan pour tous les salariés et particulièrement pour les femmes.

En effet, selon les prévisions du Bureau Fédéral du Plan, si le taux de remplacement moyen (rapport entre le salaire moyen et la pension moyenne) est aujourd'hui de $\pm 29,9$ %, il ne sera plus – à législation inchangée – que de 25,5 % en 2050, ou même de 23,3 % selon l'évolution de la conjoncture comme le montre le tableau ci-après.

Tableau A – Evolution des rémunérations moyennes et des taux de remplacement moyens à l'horizon 2050

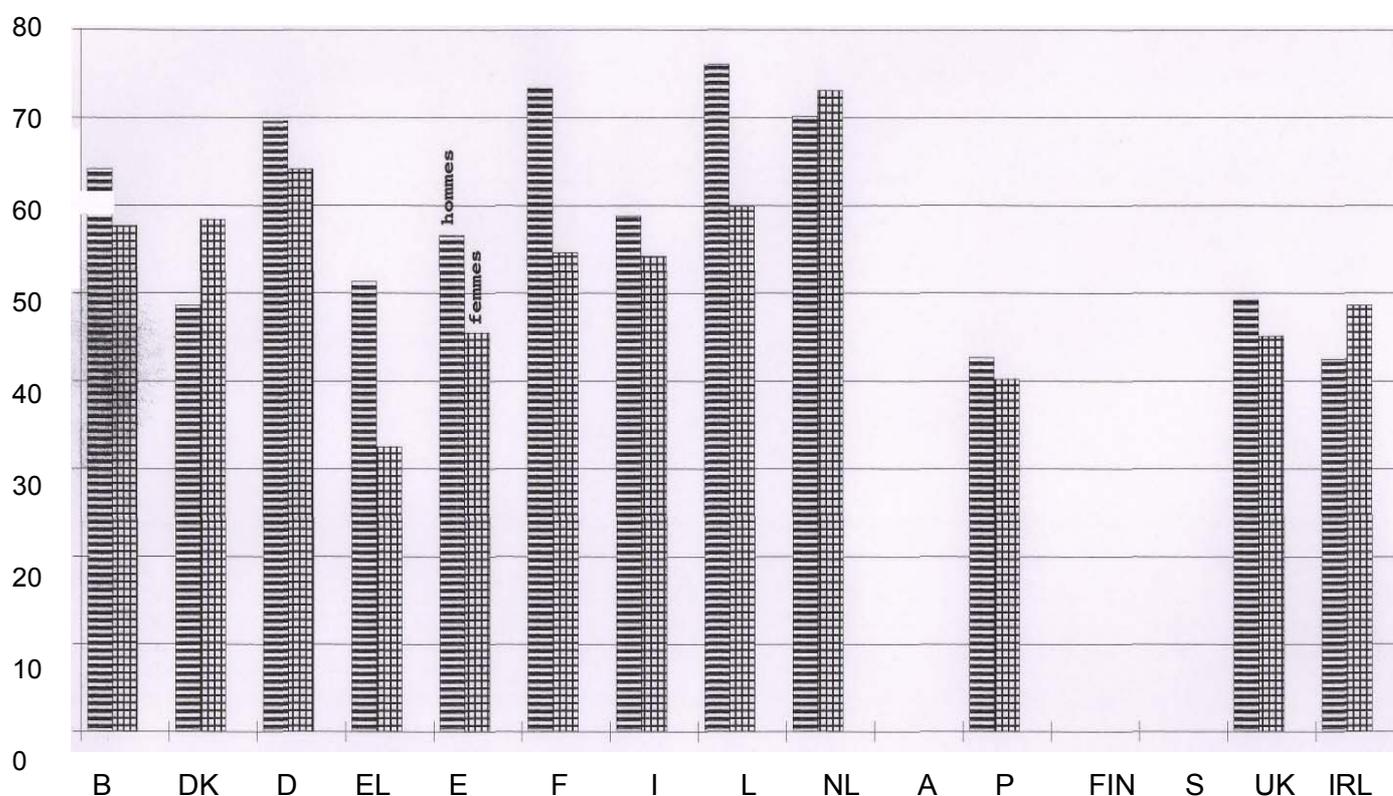
Années	1995	2000	2010	2020	2030	2040	2050
Rémunérations/ montants annuels moyens en EUROS de 1998	8.225,11	8.401,11	10.054,56 (9.890,95)	12.102,16 (11.611,33)	14.105,14 (13.252,39)	16.400,64 (15.002,52)	19.325,78 (17.0678,47)
Taux de remplacement/ pensions moyennes en % des rémunérations moyennes	30,6	29,9	29,5 (29,6)	28,4 (29,2)	26,4 (28,0)	24,7 (26,7)	23,3 (25,5)

HPP/Emakunde, janvier 2003 (Source: Bureau Fédéral du Plan, Perspectives 2000-2050, janvier 2002, p. 78) – Entre crochets : l'hypothèse alternative avec taux de croissance plus réduit.

Le Rapport Stratégique Pensions présenté par la Belgique établit qu'en 2002, un employé masculin mis à la retraite à la suite d'une carrière complète au cours de laquelle il a toujours bénéficié du salaire moyen, dispose d'un taux de remplacement de 46 % c'est-à-dire moins que la moitié.

Bien qu'en principe, dans tous les systèmes de financement par répartition sociale, les rémunérations les plus faibles bénéficient d'un taux de remplacement plus favorable⁷, il n'en est pas de même en ce qui concerne les femmes. En effet, nous constatons que dans tous les Etats membres (sauf aux Pays-Bas, Danemark et en Irlande) le taux de remplacement des pensions de retraite des femmes est inférieur à celui des hommes comme le montre le graphique 2 ci-dessous.

Pensions de retraite : taux de remplacement moyens par rapport aux rémunérations moyennes (hommes et femmes) [1997]



HPP/mai/2003 (Source : La protection sociale en Europe, 1997).

⁷ En Belgique, c'est le résultat du plafonnement de la rémunération de référence pour le calcul du montant de la pension.

En outre, rappelons que par suite de la réforme de 1997, une dégradation spécifique du montant des pensions de retraite des femmes est programmée et qu'elle représente, selon les années, entre 0,43 et 0,23 % du P.I.B. comme le montre le tableau ci-après.

Impact de la réforme de 1997 sur les pensions de retraite des femmes

Années	1998	2001	2004	2007	2010	2020	2050
Pertes en millions d'Euros (de 1997)	91,72	265,24	530,49	850,27	(1.120)	(1.167)	(1.152)
Pertes en % du P.I.B.					0,429	0,405	0,232

HPP/Emakunde, janvier 2003 (Source: Bureau Fédéral du Plan, De pensioenhervorming, novembre 1997, p. 70 + nos calculs).

Les divers documents gouvernementaux et du Bureau fédéral du Plan⁸ annoncent une dégradation des pensions de retraite des femmes à partir de 2015 et imputent celle-ci à l'arrivée à la retraite de la génération des femmes ayant subi le travail à temps partiel.

Cette interprétation est un peu hasardeuse car d'une part, le travail à temps partiel n'est devenu pour les femmes un phénomène massif qu'au cours des années '80 et qu'il n'est alors prioritairement appliqué qu'aux nouvelles recrues du marché du travail et celles-ci ne prendront donc leur retraite que vers 2025.

Et d'autre part, pendant une dizaine d'années les travailleuses à temps partiel involontaire – c'est-à-dire la majorité d'entre elles – ont pu continuer à se constituer des droits complets pour le calcul de la pension en cumulant les droits acquis sur la base du temps travaillé et sur la base du temps chôme. En conséquence, pour une majorité des travailleuses à temps partiel, l'impact de celui-ci sur le montant de leur pension se fera à partir du milieu des années 2030.

Il est donc indispensable que le gouvernement fournisse des estimations fondées quant à l'impact du travail à temps partiel sur le montant de la pension.

En ce qui concerne la sauvegarde des pensions du premier pilier, l'exposé des motifs de la loi du 28 avril 2003 justifie notre inquiétude: "*compte tenu de l'évolution démographique, les pensions sectorielles peuvent à terme diminuer quelque peu la pression exercée sur le régime de pension légale*". Cette phrase indique, en effet, que les gouvernements successifs pourront laisser se dégrader la pension du premier pilier dans la mesure où beaucoup de pensionnés disposeront d'une pension complémentaire.

Or le rapport entre les pensions des premier et deuxième piliers est tout à fait différent pour les femmes et pour les hommes. Puisque, comme nous venons de le voir, les femmes disposent d'une pension de retraite du premier pilier nettement insuffisante pour vivre dignement de manière autonome à l'âge de la retraite et qu'elles seront proportionnellement beaucoup moins nombreuses à disposer d'une pension du deuxième pilier.

⁸ Bureau fédéral du Plan, Perspectives..., janvier 2002, p.83 ; Rapport Stratégique Pensions, p.32.

3) Les inégalités hommes/femmes dans la pension complémentaire

En ce qui concerne les pensions complémentaires nous distinguons plusieurs types d'inégalités au détriment des femmes :

- l'inégale répartition des bénéficiaires présents et futurs de cette pension (champ d'application de fait),
- l'inégal bénéfice pour les travailleurs et les travailleuses d'échapper à la norme salariale,
- et l'inégalité qui découle des avantages fiscaux attachés à ce deuxième pilier.

1° Inégalité de fait découlant du champ d'application

Le Ministre des Affaires sociales et des Pensions a déclaré que la nouvelle loi sur les pensions complémentaires avait pour ambition de couvrir à terme 50 % des salariés.

A l'heure actuelle, il n'y a que 12,8 % des pensionnés qui bénéficient d'une pension de retraite complémentaire et parmi ceux-ci seulement une minorité de femmes.

En ce qui concerne les salariés en activité, 35 % sont actuellement engagés dans un plan de retraite complémentaire et il n'y a qu'une minorité de femmes qui bénéficient de cet avantage.

En effet, les premiers secteurs qui ont déjà adopté et vont encore adopter des pensions complémentaires sectorielles sont d'une part, les secteurs marchands (comme le pétrole, l'électricité, la sidérurgie, la chimie, l'automobile, le bâtiment), dont la majorité occupent une forte proportion de travailleurs masculins, et d'autre part, des secteurs de services comme les banques et les assurances avec +/- 50% de femmes. Les secteurs à forte proportion de main œuvre féminine comme les secteurs non-marchands attribuent des rémunérations plus modestes et ne pourront pas se permettre d'organiser des pensions du deuxième pilier. Certains secteurs industriels féminisés, comme ceux de l'industrie de l'habillement, de l'industrie alimentaire et de l'industrie textile, ont adopté des CCT qui mettent sur pied de pensions complémentaires, mais celles-ci sont en général d'un niveau plus modeste que celles des secteurs dits « forts ».

Ainsi dans les faits, la répartition entre les bénéficiaires du deuxième pilier sera très inégale et cela au détriment des travailleuses qui auront déjà les pensions de retraite les plus médiocres.

La loi sur le deuxième pilier prévoit un certain nombre de dispositions visant à instaurer plus d'égalité de traitement entre les travailleurs d'une même entreprise ou d'un même secteur. Il aurait été souhaitable de prévoir une solidarité plus globale qui rapprocherait le deuxième pilier de la philosophie de "répartition" du premier pilier.

2° Inégalité découlant du fait que le deuxième pilier échappe à la norme salariale (2003-2004)

L'inégalité entre hommes et femmes découlant du champ d'application de la loi entraîne également dans les faits une inégalité de rémunération. En effet, pour stimuler l'adoption de plans de pensions du deuxième pilier, le gouvernement a décidé, en 1996, que cet avantage – considéré à juste titre comme faisant partie de la rémunération – pouvait échapper à la norme salariale telle que définie par l'Accord Interprofessionnel pour les années 2003-2004. Une hausse salariale hors norme est ou sera accessible dès lors à un pourcentage élevé de travailleurs parmi lesquels une importante majorité d'hommes.

Pour le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, ces différences entraînent des situations de discrimination salariale indirecte.

3° Les avantages fiscaux liés à la pension du deuxième pilier

Les pensions du deuxième pilier sont stimulées par des avantages fiscaux (dépenses fiscales) qui, du côté du travailleur lorsqu'il y a lieu, sont d'autant plus élevés que les rémunérations et les cotisations/travailleur le sont également.

Une discrimination indirecte entre hommes et femmes découle d'une part de l'inégale répartition de ceux-ci parmi les bénéficiaires présents et potentiels des pensions de ce deuxième pilier et d'autre part, de l'inégalité de l'avantage fiscal octroyé en fonction de la hauteur des rémunérations.

Pour le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, il s'agit d'une discrimination fiscale qui contrevient au principe d'égalité de genre inscrit à l'article 10, al.3 de la Constitution.

4) Inégalité de traitement et Directive 96/97 du 20 décembre 1996

1° Différences dans l'espérance de vie et inégalités entre hommes et femmes

En vertu de la jurisprudence européenne, il est désormais acquis que "toutes les formes de pensions professionnelles constituent un élément de rémunération" et toutes les formes de discriminations entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale sont interdites.

Par ailleurs, la Directive 96/97 CEE (20 décembre 1996) modifiant la Directive 86/378 CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale précise dans son article 6 les dispositions qui sont ou ne sont pas contraires au principe d'égalité de traitement et notamment :

- "fixer des niveaux différents pour les prestations sauf dans la mesure nécessaire pour tenir compte d'éléments de calcul actuariel qui sont différents pour les deux sexes dans le cas de régimes à cotisations définies.

Dans le cas de régimes à prestations définies, financées par capitalisation, certains éléments (dont des exemples figurent en annexe) peuvent être inégaux dans la mesure où l'inégalité des montants est due aux conséquences de l'utilisation de facteurs actuariels différents selon le sexe lors de la mise en œuvre du financement du régime".

Nonobstant cette possibilité offerte par la Directive de tenir compte des différences entre les espérances de vie des hommes et des femmes dans le calcul des rentes des pensions complémentaires professionnelles, le Comité de la Protection sociale souligne dans son rapport "Des pensions sûres et viables" que trois pays membres ont pris des dispositions légales interdisant de faire usage de cette possibilité offerte par la Directive. Voici comment il rapporte ce fait (p. 37):

"L'un des problèmes importants des régimes de retraite privés réside dans les différences de taux de cotisation et, dans le cas de régimes à cotisations déterminées, les niveaux de prestations servies aux hommes et aux femmes. Ces niveaux tiennent compte de l'espérance de vie qui est plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Les taux de cotisation sexospécifiques sont courants dans les régimes du troisième pilier (assurance vie) et un capital accumulé dans un régime à cotisations déterminées débouchera normalement sur des annuités plus élevées pour les hommes que pour les femmes.

Aux Pays-Bas, cependant, la loi du 21 décembre 2000 dispose que les hommes et les femmes doivent payer des cotisations égales et bénéficier de pensions égales servies par les régimes du second pilier à cotisation déterminée⁹. Par ailleurs, il est maintenant possible de choisir entre les prestations de survivant et une pension particulière améliorée.

⁹ Il faut toutefois mentionner que, si le montant global de la prestation n'est pas lié aux cotisations versées, les facteurs actuariels peuvent selon certains justifier une différence entre les femmes et les hommes. Dans le cas

Pour le calcul des pensions, l'Italie exige le recours à des taux uniques pour les hommes et les femmes.

Dans le nouveau régime de pension en Suède, qui est déterminé par les cotisations, les femmes et les hommes qui ont un revenu égal bénéficieront de la même pension malgré l'espérance de vie plus élevée chez les femmes. Ainsi le système assure une redistribution en faveur des femmes".

Le Conseil attire l'attention sur le fait, que dans notre pays, seule la différence entre l'espérance de vie des hommes et des femmes sera prise en considération, alors que d'autres différences d'espérance de vie sont connues et établies. Il s'agit notamment de la différence d'espérance de vie qui distingue la population flamande de la population francophone ou celle qui distingue les cadres supérieurs des ouvriers ou encore celle qui distingue les fumeurs voire les alcooliques des non-fumeurs et non-alcooliques. Etant donné que l'on ne tient pas compte de ces dernières différences d'espérance de vie dans l'établissement des rentes, mais uniquement de celle relative au sexe de l'assuré(e), il apparaît clairement que l'on se trouve face à une disposition contraire au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

En outre, disposer de la faculté offerte par la Directive, reviendrait à faire financer par l'ensemble des femmes le coût supplémentaire de l'espérance de vie plus longue d'un certain nombre d'entre elles exactement comme si on pénalisait l'ensemble des non-fumeurs ou l'ensemble des flamands ayant une espérance de vie plus longue en leur calculant des rentes moins élevées. Dans le cas présent, cette rupture de la solidarité assurantielle n'est appliquée qu'aux seules femmes ce qui indique bien qu'il s'agit d'une discrimination contraire au principe de l'égalité de traitement.

2° Maintien ou introduction de droits dérivés dans le champ des pensions du deuxième pilier

La loi sur le deuxième pilier ne fait pas obstacle à ce que les conventions relatives aux pensions complémentaires maintiennent ou introduisent dans celles-ci des "droits dérivés".

Il convient bien sûr de distinguer d'une part, le capital acquis par le travailleur en tant que partie intégrante de sa rémunération et qui, en cas de décès, doit revenir à ses héritiers légitimes et d'autre part, les droits dérivés proprement dits comme les différentes formes de majorations pour le titulaire ayant des charges familiales ou comme la rente de survie.

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes considère que ces droits dérivés constituent des discriminations salariales aussi bien entre travailleurs célibataires et travailleurs mariés/cohabitants qu'entre hommes et femmes.

contraire, cette justification est aussi admise si la différence vise à rapprocher les montants globaux des pensions des femmes et des hommes.

Recommandations

1) Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes recommande comme urgente l'introduction d'une disposition légale qui imposerait au gouvernement fédéral de le consulter sur tout avant-projet de loi ou d'arrêté qui affecte le principe de l'égalité de genre, inscrit à l'article 10, al. 3 de la Constitution. Cela devrait éviter, qu'à l'avenir, une situation semblable à celle qui s'est produite avec l'avant-projet de loi relative aux pensions complémentaires - où à aucun moment le Conseil n'a été consulté - puisse se reproduire.

2) Il trouve regrettable que dans ce dossier le gouvernement n'ait pas jugé utile d'appliquer une stratégie de 'gender mainstreaming' pour saisir l'impact différencié sur les hommes et les femmes de la nouvelle loi relative aux pensions complémentaires. Faute d'avoir réalisé une analyse de ce type au préalable, le Conseil demande donc au gouvernement de le faire a posteriori.

Dans cette optique, le Conseil demande également au gouvernement de faire réaliser par le Bureau Fédéral du Plan une estimation spécifique de l'évolution des pensions de retraite des femmes et de leur taux de remplacement en faisant apparaître clairement l'impact du travail à temps partiel.

3) Si comme le dit le gouvernement, le premier pilier doit rester le fondement de la protection sociale des personnes âgées, il faut pouvoir vérifier la réalité de cette affirmation en se référant à une norme (atteindre un certain niveau de taux de remplacement) et mesurer l'écart des pensions des hommes et des femmes par rapport à cette norme.

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes demande donc que le gouvernement précise quel taux de remplacement moyen est considéré comme correct pour assurer un revenu décent aux pensionnés.

4) En outre, le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes demande que, nonobstant la Directive 96/97 du 20 décembre 1996 modifiant la Directive 86/378, la Belgique adopte, à l'instar de la Suède, des dispositions légales/réglementaires qui interdisent d'appliquer dans les pensions sociales complémentaires des éléments de calcul actuariel faisant référence à la différence de l'espérance de vie entre les hommes et les femmes, car cela constitue une discrimination à l'égard des travailleuses.

5) Pour finir, le Conseil rappelle qu'il estime que les droits dérivés, qui constituent une lourde charge pour le budget des pensions, reposent sur une philosophie difficilement conciliable avec l'égalité de genre, et qu'ils accentuent l'écart entre les revenus des travailleuses et des travailleurs pensionnés. Il demande donc que le gouvernement fasse adopter des dispositions législatives qui limitent les droits dérivés dans le premier et deuxième pilier, et encouragent l'octroi des droits directs dans les prestations de pension. Cette limitation des droits dérivés doit commencer par les revenus les plus élevés.

