

DO 2022202317815

Question n° 1592 de Madame la députée Caroline Taquin du 30 novembre 2022 (Fr.) à la ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique:

Services de police. - Aménagement d'horaire pour allaitement et congé d'allaitement.

Il semble que des refus de congé d'allaitement surviendraient de manière sensible au sein des services de police. Vous savez qu'un aménagement et une mise à disposition d'un local d'allaitement est encadré réglementairement mais l'on sait aussi que les locaux de nos services de police manquent souvent d'investissements au vu de l'état des coûts importants de ceux-ci.

Cette réglementation semble prévoir par ailleurs, en l'absence d'une telle disponibilité, qu'un congé d'allaitement puisse être accordé.

C'est effectivement un élément important de qualité des conditions de travail et sans doute aussi en termes d'attractivité et d'image de nos services de police.

1. Quelle législation précise est suivie par les services de police, fédéraux et locaux, dans le cadre de cette mise à disposition d'un local?

2. Est-ce exact qu'un aménagement horaire, à raison de 30 minutes, deux fois par jour, durant une période de trois mois est possible?

3. Est-il exact que le congé d'allaitement n'est octroyé que s'il est constaté officiellement qu'aucun local n'est disponible pour l'allaitement?

4. Quelles directives du service du personnel régissent par ailleurs le fonctionnement interne des services de police fédéraux et mise à disposition de locaux d'allaitement?

5. Suivant quelles procédures un congé d'allaitement est-il octroyé par les directions?

6. Combien de congés de ce type ont été accordés, chaque année, depuis 2018, par la police fédérale et par les directions des zones de police?

7. Combien d'aménagements d'horaires à cette fin ont été accordés, chaque année, depuis 2018?

8. Un règlement interne prévoit-il la désignation d'un local adapté pour chaque unité de police? Un cadastre des locaux disponibles pour l'allaitement existe-t-il?

DO 2022202317815

Vraag nr. 1592 van Mevrouw de volksvertegenwoordiger Caroline Taquin van 30 november 2022 (Fr.) aan de minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing:

Politiediensten. - Aanpassing van de uurregeling voor borstvoeding en borstvoedingsverlof.

Naar verluidt wordt borstvoedingsverlof vaak geweigerd bij de politiediensten. Zoals u weet, is er een regelgevend kader voor de inrichting en terbeschikkingstelling van een borstvoedingslokaal. Vaak wordt er echter te weinig geïnvesteerd in de lokalen van onze politiediensten door de hoge kosten die dat met zich zou brengen.

Die regelgeving zou bovendien bepalen dat er, bij ontstentenis van een dergelijk lokaal, borstvoedingsverlof toegekend kan worden.

Dat is een belangrijk aspect voor de kwaliteit van de werkomstandigheden en voor de aantrekkingskracht en het imago van onze politiediensten.

1. Op welke wetgeving baseren de federale en lokale politiediensten zich precies als het gaat over de terbeschikkingstelling van een dergelijk lokaal?

2. Klopt het dat het uurrooster aangepast kan worden zodat de persoon in kwestie gedurende drie maanden tweemaal per dag een halfuur pauze kan nemen?

3. Klopt het dat het borstvoedingsverlof slechts toegekend wordt als er officieel vastgesteld wordt dat er geen borstvoedingslokaal beschikbaar is?

4. Welke richtlijnen van de personeelsdienst zijn er overigens van toepassing op de interne werking van de federale politiediensten en de terbeschikkingstelling van een borstvoedingslokaal?

5. Welke procedures volgen de directies bij het toekennen van borstvoedingsverlof?

6. Hoe vaak hebben de federale politie en de directies van de politiezones jaarlijks borstvoedingsverlof toegekend sinds 2018?

7. In hoeveel gevallen per jaar werd er sinds 2018 ingestemd met een aanpassing van de uurregeling om borstvoeding te kunnen geven?

8. Is er een intern reglement dat voorziet in de toewijzing van een borstvoedingslokaal voor elke politie-eenheid? Is er een overzicht van de beschikbare borstvoedingslokalen voorhanden?

Réponse de la ministre de l'Intérieur, des Réformes institutionnelles et du Renouveau démocratique du 23 décembre 2022, à la question n° 1592 de Madame la députée Caroline Taquin du 30 novembre 2022 (Fr.):

1. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des règlements:

- article 8.5.10 et 8.5.11 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (PJPol);

- article 33^{ter} de l'arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'État;

- loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

- code sur le bien-être au travail:

a) Livre Ier, titre 4 - "Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs" et en particulier l'article 1.4-69.- §2. Conformément cet article la salariée peut bénéficier d'un congé d'allaitement s'il est impossible d'organiser des pauses d'allaitement;

b) Livre III, titre 1 - "Lieux de travail" et en particulier l'article 3.1-62;

c) Livre X, titre 5 - "Protection de la maternité".

2. Le membre du personnel féminin qui preste au moins 7 h 30 par jour, a effectivement droit à deux pauses de 30 minutes pour ce jour afin d'allaiter son enfant ou tirer son lait. Ces pauses peuvent être prises en une ou deux fois. Toutefois le membre du personnel féminin qui preste 4 h ou plus mais moins de 7 h 30, n'a droit qu'à une seule pause de 30 minutes pour cette journée.

En outre, le membre du personnel féminin et son employeur peuvent convenir d'une heure de début ou de fin de prestation adaptée, de sorte à pouvoir allaiter et/ou tirer son lait ailleurs.

Le congé d'allaitement rémunéré est d'une durée maximale de trois mois. Les pauses d'allaitement en revanche, peuvent être prises jusqu'à neuf mois après la naissance de l'enfant.

3. Le statut ne prévoit que des pauses d'allaitement et non un congé d'allaitement.

Antwoord van de minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing van 23 december 2022, op de vraag nr. 1592 van Mevrouw de volksvertegenwoordiger Caroline Taquin van 30 november 2022 (Fr.):

1. Hieronder geef ik u een opsomming van de regelgeving terzake:

- artikel 8.5.10 en 8.5.11 van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol);

- artikel 33^{ter} van het koninklijk besluit van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen;

- wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

- codex over het welzijn op het werk:

a) Boek I, titel 4 - "Maatregelen in verband met het gezondheidstoezicht op de werknemers" en in het bijzonder artikel 1.4-69.- § 2. Overeenkomstig dit artikel kan de werkneemster als het onmogelijk is om borstvoedingspauzes te organiseren, borstvoedingsverlof toegekend krijgen;

b) Boek III, titel 1 - "Basiseisen betreffende arbeidsplaatsen" en in het bijzonder artikel 3.1-62;

c) Boek X, titel 5 - "Moederschapsbescherming".

2. Een vrouwelijk personeelslid dat minimum 7.30 u presteert gedurende een dag, heeft diezelfde dag recht op twee pauzes van 30 minuten om haar kind borstvoeding te geven of om moedermelk af te kolven. Deze pauzes kunnen in één of twee keer opgenomen worden. Een vrouwelijk personeelslid dat 4 u of langer, maar minder dan 7.30 u werkt, heeft voor die dag recht op één pauze van 30 minuten.

Ook kan het personeelslid met haar werkgever afspreken dat zij later het werk aanvat of vroeger het werk verlaat om elders borstvoeding te geven en/of melk af te kolven.

Het bezoldigd borstvoedingsverlof bedraagt maximaal drie maanden. Borstvoedingspauzes kunnen daarentegen tot negen maanden na de geboorte van het kind worden genoten.

3. Het statuut voorziet enkel borstvoedingspauzes en geen borstvoedingsverlof.

Conformément à l'article I.4-69 - § 2 du Codex du bien-être au travail, si l'organisation de pauses d'allaitement dans les locaux de l'employeur n'est pas possible, le membre du personnel féminin peut bénéficier d'un congé d'allaitement rémunéré. Le congé d'allaitement n'est donc accordé que lorsqu'il n'existe pas de local d'allaitement à proximité immédiate du lieu de travail du membre de personnel concerné.

En outre le congé d'allaitement doit être pris après le congé de maternité postnatal.

Dans le cadre de la protection de la maternité, hormis le système des pauses d'allaitement et du congé d'allaitement, quelques mesures spécifiques sont possibles lorsque le membre du personnel, par son activité professionnelle, est exposé à des produits, procédés ou conditions de travail qui comportent un risque pour sa sécurité et sa santé ou celle de son enfant. Ce système connaît des conditions d'octroi et des modalités spécifiques.

Dans ce cas, c'est le médecin du travail-conseiller en prévention qui constate ce risque. Dans ce cas, l'employeur doit prendre l'une des mesures suivantes (cfr. propositions du médecin du travail):

- une adaptation temporaire des conditions de travail ou des horaires de travail du membre du personnel;
- lorsque ceci n'est ni possible ni réalisable pour l'employeur pour des raisons fondées, un changement du poste de travail compatible avec son état de santé;
- lorsque ceci n'est pas possible, le membre du personnel ne peut pas être maintenu au travail et est dispensé de travail. Dans ce cas, le contrat de travail d'un membre du personnel contractuel est suspendu et elle reçoit une indemnité de maternité de 60 % du salaire plafonné. Elle bénéficie de cette indemnité durant maximum cinq mois. Un membre du personnel statutaire reçoit, pendant maximum la même période, 100 % de son traitement.

Les membres du personnel concernés qui tombent sous l'application d'une de ces mesures doivent aussi fournir chaque mois la preuve de l'allaitement au moyen d'une attestation d'un centre de consultation des nourrissons (*Kind Gezin*, O.N.E. ou *Dienst für Kind und Familie*) ou par un certificat médical.

4. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des règlements:

- protocole n° 186/4 du 14 juin 2006 du comité de négociation pour les services de police;

Overeenkomstig artikel 1.4-69.- § 2 van de codex van het welzijn op het werk, kan de werkneemster bezoldigd borstvoedingsverlof krijgen als het niet mogelijk is om borstvoedingspauzes te organiseren in de lokalen van de werkgever. Borstvoedingsverlof wordt dan ook uitsluitend toegekend wanneer er zich geen borstvoedingslokaal bevindt in de directe nabijheid van de werkplaats van het betrokken personeelslid.

Verder dient het borstvoedingsverlof genomen te worden na het postnataal bevallingsverlof.

Inzake de moederschapsbescherming zijn er naast het stelsel van de borstvoedingspauzes en het borstvoedingsverlof nog specifieke maatregelen mogelijk indien het personeelslid door de uitoefening van de beroepsactiviteit wordt blootgesteld aan producten, processen of arbeidsomstandigheden die een risico inhouden voor de veiligheid en gezondheid van haar of van haar kind. Dit systeem kent zijn specifieke toekenningsvoorwaarden en modaliteiten.

Zo is het de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die dat risico vaststelt. In dat geval moet de werkgever één van de volgende maatregelen nemen (cfr. voorstellen van de arbeidsgeneesheer):

- een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de werktijden van het personeelslid;
- indien dit niet mogelijk is of voor de werkgever om gegronde redenen, een verandering van de werkpost die wel verzoenbaar is met haar gezondheidstoestand;
- wanneer ook dit niet mogelijk is, mag het personeelslid niet aan het werk worden gehouden en wordt zij vrijgesteld van arbeid. In dat geval wordt de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid geschorst en het personeelslid ontvangt gedurende maximaal vijf maanden een moederschapsuitkering van 60 % van het begrensd loon. Een statutair personeelslid ontvangt gedurende maximaal dezelfde periode 100 % van haar wedde.

De betrokken personeelsleden die vallen onder de toepassing van één van deze maatregelen, moeten ook elke maand het bewijs van borstvoeding leveren door middel van een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (*Kind Gezin*, O.N.E. of *Dienst für Kind und Familie*) of door een medisch getuigschrift.

4. Hieronder geef ik u een opsomming van de regelgeving terzake:

- protocol nr. 186/4 van 14 juni 2006 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten;

- note permanente DGS/DSJ-2007/26209/A du 8 juin 2007 "Pauses d'allaitement et congé d'allaitement": cette note tend à expliquer les conditions auxquelles ce congé d'allaitement peut être pris. Vu que le congé d'allaitement peut seulement être pris lorsque l'organisation de pauses d'allaitement dans les locaux de l'employeur n'est pas possible, cette note aborde également les modalités des pauses d'allaitement. On explique aussi de manière succincte les mesures qui peuvent être prises dans le but de préserver la santé et la sécurité des membres du personnel qui allaitent et/ou tirent leur lait;

- note permanente DGS/DSJ/2014/14960/A du 18 avril 2014 "Accord sectoriel 2009-2010: organisation du temps de travail - valorisation de la formation de base du cadre moyen dans le cadre de la carrière barémique - prolongation de la durée de la validité des brevets "promotion sociale CALog" - congés, dispenses de service et absences": cette note explique les modifications apportées par l'arrêté royal du 29 janvier 2014 modifiant l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police et l'arrêté ministériel du 30 janvier 2014 modifiant l'AEPol en matière d'organisation du temps de travail et de congé annuel de vacances;

- note permanente CGWB/DevStrat-2019/2178 du 29 juillet 2019 "Local d'allaitement - Aspects techniques": cette note traite des critères (aspects techniques et équipement) auxquels un local doit répondre pour obtenir ou conserver le statut de "local d'allaitement".

5. Le droit aux pauses d'allaitement ou au congé d'allaitement s'applique au personnel statutaire et contractuel, y compris les stagiaires et les aspirants.

Les conditions pour bénéficier d'un congé d'allaitement sont les suivantes:

- il n'existe pas de local d'allaitement à proximité immédiate du lieu de travail du membre du personnel concerné, ce qui rend impossible l'organisation de pauses d'allaitement;

- le membre du personnel informe l'autorité compétente par écrit deux semaines à l'avance, sauf si un délai plus court est accepté;

- le membre du personnel doit apporter la preuve de l'allaitement dès le début de l'exercice du droit par le biais du certificat d'un centre de consultation infantile (*Kind en Gezin*, ONE, *Dienst für Kind und Familie*) ou par un certificat médical;

- permanente nota DGS/DSJ-2007/26209/A van 8 juni 2007 "Borstvoedingspauzes en borstvoedingsverlof": deze nota licht de voorwaarden toe waaronder het borstvoedingsverlof kan genoten worden. Aangezien het borstvoedingsverlof enkel genoten kan worden als het niet mogelijk is om borstvoedingspauzes te organiseren in de lokalen van de werkgever, worden in deze nota eveneens de modaliteiten van de borstvoedingspauzes besproken. Daarnaast worden bondig de maatregelen aangekaart die kunnen worden genomen ter vrijwaring van de gezondheid en de veiligheid van personeelsleden die borstvoeding geven en/of melk afkolven;

- permanente nota DGS/DSJ/2014/14960/A van 18 april 2014 "Sectoraal akkoord 2009-2010: organisatie van de arbeidstijd - valorisatie van de basisopleiding voor het middenkader in het kader van de barometrische loopbaan - verlenging van de geldigheidsduur van de brevetten "CALog sociale promotie" - verlof, vrijstellingen van dienst en afwezigheden": deze nota biedt toelichting bij de wijzigingen aangebracht door het koninklijk besluit van 29 januari 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 30 maart 2001 betreffende de rechtspositie van het politiepersoneel en het ministerieel besluit van 30 januari 2014 tot wijziging van het AEPol met betrekking tot de organisatie van de arbeidstijd en de jaarlijkse vakantieverloven;

- permanente nota CGWB/DevStrat-2019/2178 van 29 juli 2019 "Borstvoedingslokaal - Technische aspecten": deze nota bespreekt de criteria (technische voorwaarden en voorzieningen) waaraan een lokaal moet voldoen om de status van "borstvoedingslokaal" te verkrijgen of te behouden.

5. Het recht op borstvoedingspauzes of op borstvoedingsverlof is van toepassing op zowel statutaire als contractuele personeelsleden, inclusief stagiairs en aspiranten.

De voorwaarden om te kunnen genieten van het borstvoedingsverlof zijn:

- er is geen borstvoedingslokaal in de directe nabijheid van de werkplaats van het betrokken personeelslid waardoor de organisatie van borstvoedingspauzes niet mogelijk is;

- het personeelslid brengt de bevoegde overheid twee weken op voorhand schriftelijk op de hoogte, tenzij een kortere termijn wordt aanvaard;

- het personeelslid levert een bewijs van de borstvoeding vanaf het begin van de uitoefening van het recht via een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (*Kind en Gezin*, ONE, *Dienst für Kind und Familie*) of via een medisch getuigschrift;

- cette preuve doit être fournie tous les mois à partir de la date à laquelle l'exercice du droit à la pause allaitement a commencé.

En outre, le congé d'allaitement doit être pris après le congé de maternité postnatal.

6. Sur base des données obtenues de l'application de gestion du personnel (GALoP), on peut conclure que depuis 2018, 639 membres de la Police fédérale et 1.897 membres de la Police locale ont bénéficié d'un congé d'allaitement.

Il convient toutefois de noter que toutes les zones de police n'utilisent pas l'application GALoP. On estime qu'une dizaine de zones de police ne l'utilisent pas. Par conséquent, les chiffres ci-dessus ne donnent pas une image complète de la situation.

7. Sur base des données obtenues de l'application de gestion du personnel GALoP, on peut conclure que depuis 2018 jusqu'à début décembre 2022, 86 membres du personnel de la police fédérale et 108 membres du personnel de la police locale ont exercé leur droit aux pauses d'allaitement.

Une fois encore nous souhaitons faire référence au commentaire déjà posté à la question 6, concernant le fait que toutes les zones de police n'utilisent pas GALoP pour enregistrer les prestations du personnel.

8. La note permanente DGS/DSJ-2007/26209/A du 8 juin 2007 "Pauses d'allaitement et congé d'allaitement" indique au point 2.6 que l'employeur doit mettre à la disposition du membre du personnel un local où elle peut allaiter et/ou tirer son lait dans le respect de la vie privée, le calme, la sérénité et dans des conditions confortables. En outre il est souligné que le local d'allaitement doit se trouver à proximité directe du lieu de travail du membre du personnel, vu que le membre du personnel a seulement droit à maximum deux pauses d'allaitement d'une demi-heure par jour.

- dit bewijs moet iedere maand opnieuw geleverd worden, vanaf de datum waarop men recht had op de uitoefening van borstvoedingspauzes.

Verder dient het borstvoedingsverlof genomen te worden na het postnataal bevallingsverlof.

6. Op basis van de gegevens verkregen uit de toepassing voor het personeelsbeheer (GALoP) kan besloten worden dat sinds 2018, 639 personeelsleden van de federale politie en 1.897 personeelsleden van de lokale politie genoten hebben van borstvoedingsverlof.

Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat niet alle politiezones de toepassing GALoP gebruiken. Naar schatting gaat het om een tiental politiezones die deze toepassing niet hanteren. Hierdoor bieden de bovenstaande cijfers dus geen volledig beeld.

7. Op basis van de gegevens verkregen uit de toepassing voor het personeelsbeheer GALoP kan besloten worden dat sinds 2018 tot op heden 86 medewerkers van de federale politie en 108 personeelsleden van de lokale politie gebruik hebben gemaakt van hun recht op borstvoedingspauzes.

Ook hier wensen we te verwijzen naar de opmerking die reeds geplaatst werd bij punt 6, omtrent het feit dat niet alles politiezones GALoP gebruiken om personeelsprestaties te registeren.

8. De permanente nota DGS/DSJ-2007/26209/A van 8 juni 2007 "Borstvoedingspauzes en borstvoedingsverlof" stelt in punt 2.6. dat de werkgever aan het personeelslid een lokaal ter beschikking moet stellen waar zij in alle privacy, rust, sereniteit en in comfortabele omstandigheden borstvoeding kan geven en/of melk kan afkolven. Daarenboven wordt aangestipt dat het borstvoedingslokaal zich in de directe nabijheid van het personeelslid moet bevinden, aangezien het personeelslid slechts recht heeft op maximum twee borstvoedingspauzes van een half uur per werkdag.

La note permanente CGWB/DevStrat-2019/2178 du 29 juillet 2019 "Local d'allaitement - Aspects techniques" indique que chaque unité d'établissement actif de la police fédérale, tel qu'inscrit dans la Banque-Carrefour des Entreprises, doit disposer d'au minimum un local d'allaitement facile d'accès pour les travailleurs allaitantes. Il est noté qu'à défaut d'espace suffisant et à partir du moment où ils répondent aux critères susmentionnés, les locaux servant aux premiers secours peuvent servir d'alternative. La note explique également qu'un registre doit être tenu afin que les collaboratrices puissent organiser leurs pauses en fonction de l'occupation de la salle. Cela permettrait d'assurer le confort et la tranquillité des travailleuses qui allaitent.

Il convient toutefois de noter que cette note s'adresse uniquement aux directions et services de la police fédérale.

Pour les complexes bruxellois Gêruzet, Jardins de la Couronne et du RAC POLIS CENTER, des informations se trouvent sur chaque SharePoint du complexe respectif avec la localisation du local d'allaitement ainsi qu'un formulaire d'inscription pour allaiter/tirer du lait à remettre au *Facility Management*. Cependant, on ne sait pas si une procédure similaire est utilisée pour les autres sites.

Selon mes informations, il n'existe actuellement aucune liste des locaux d'allaitement existantes au sein de la police intégrée.

De permanente nota CGWB/DevStrat-2019/2178 van 29 juli 2019 "Borstvoedingslokaal - Technische aspecten" geeft aan dat elke actieve vestigingseenheid van de federale politie, zoals geregistreerd in de Kruispuntbank van Ondernemingen, moet beschikken over ten minste één gemakkelijk toegankelijk borstvoedingslokaal voor werknemers die borstvoeding geven. Er wordt opgemerkt dat bij gebrek aan voldoende ruimte, EHBO-lokalen kunnen worden gebruikt als alternatief, mits zij aan de voornoemde criteria voldoen. De nota legt verder uit dat er een register moet worden bijgehouden zodat de werknemers hun pauze kunnen organiseren in functie van de bezetting van het lokaal. Om op die manier om het comfort en de rust van de werknemers die borstvoeding geven te kunnen garanderen.

Wel dient opgemerkt te worden dat deze nota enkel gericht is aan de directies en diensten van de federale politie.

Voor de Brusselse complexen Gêruzet, de Kroontuinen en het RAC POLIS CENTER kan op iedere SharePoint van het respectievelijke complex informatie gevonden worden met de locatie van het borstvoedingslokaal alsook een inschrijvingsformulier voor borstvoedingafkolving dat aan het *Facility Management* moet worden bezorgd. Het is echter niet geweten of er voor de andere locaties een gelijkaardige procedure bestaat.

Volgens mijn informatie, bestaat er momenteel geen lijst met een overzicht van de bestaande borstvoedingslokalen binnen de geïntegreerde politie.