

BELGISCHE SENAAT

ZITTING 2001-2002

2 JANUARI 2002

Wetvoorstel tot aanvulling van de wet van 27 december 2000 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de rechtspositie van het personeel van de politiediensten, met een bepaling over het recht op borstvoedingsverlof en borstvoedingspauzes

(Ingediend door mevrouw Sabine de Bethune)

TOELICHTING

1. Inleiding

In tal van wetenschappelijke studies is gewezen op de voordelen van borstvoeding voor moeder en kind. Internationale organisaties zoals de Wereldgezondheidsorganisatie, UNICEF en haar partnerorganisatie WABA (*World Alliance for Breastfeeding Action*) zetten zich wereldwijd in voor de bescherming en de promotie van borstvoeding. Richtinggevend is de recente aanbeveling van de WGO. Met name werd in resolutie EB107.R16 over de voeding van zuigelingen en jonge kinderen, aangenomen tijdens de 54e Wereldgezondheidsvergadering op 19 mei 2001, aanbevolen borstvoeding te geven gedurende 6 maanden.

Het aantal borstvoedingen tot zes maanden bedraagt in België amper 10%. Dat houdt verband met het ontbreken van een borstvoedingscultuur én van de nodige voorzieningen voor jonge moeders om borstvoeding met een baan te combineren.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2001-2002

2 JANVIER 2002

Proposition de loi complétant la loi du 27 décembre 2000 portant diverses dispositions relatives à la position juridique du personnel des services de police par une disposition concernant le droit au congé d'allaitement et aux pauses d'allaitement

(Déposée par Mme Sabine de Bethune)

DÉVELOPPEMENTS

1. Introduction

Plusieurs études scientifiques ont attiré l'attention sur les avantages de l'allaitement maternel pour la mère et pour l'enfant. Des organisations internationales telles que l'Organisation mondiale de la santé, l'UNICEF et son organisation partenaire, l'Alliance mondiale pour l'allaitement maternel (WABA) militent partout dans le monde pour la protection et la promotion de l'allaitement maternel. L'OMS a fait récemment, en la matière, une recommandation qui peut servir de référence. En effet, la résolution EB107.R16 concernant la nutrition chez le nourrisson et le jeune enfant qui a été adoptée au cours de la 54^e Assemblée mondiale de la santé, le 19 mai 2001, préconise l'allaitement maternel pendant 6 mois.

Le nombre de femmes qui, en Belgique, allaitent leur enfant jusqu'à l'âge de six mois atteint à peine 10%. Ce faible pourcentage est lié à l'absence d'une culture de l'allaitement et des équipements nécessaires permettant aux jeunes femmes de combiner allaitement et activité professionnelle.

Vanuit de vaststelling dat heel wat moeders ook na het hervatten van de arbeid borstvoeding wensen verder te zetten, menen wij dat er nood is aan een wettelijke regeling die de combinatie van arbeid en borstvoeding onderbouwt.

Vrouwen bij de rijkswacht en bij de gerechtelijke politie hadden tot vóór april 2001 recht op bezoldigd borstvoedingsverlof voor een periode van drie maanden na het verstrijken van het moederschapverlof. Het voorliggend voorstel voorziet ten eerste in een (her)invoering van dit recht voor de vrouwelijke personeelsleden van het operationeel en het administratief en logistiek kader van de lokale en de federale politie. Ten tweede voorziet het in het recht op twee uur betaalde borstvoedingspauze per dag, tot het kind de leeftijd van één jaar heeft bereikt.

2. Het belang van borstvoeding

We kunnen stellen dat het geven van borstvoeding een recht is voor moeder en kind. Het geven van borstvoeding heeft een belangrijke affectieve waarde, het versterkt de band tussen moeder en kind. Het geven van borstvoeding leidt ook tot een vlugger herstel van de moeder. Op het vlak van voedingswaarde blijkt uit verschillende wetenschappelijke studies dat borstvoeding alle kwaliteiten van een verantwoord en gedifferentieerd voedingspatroon verenigt. Gewezen wordt onder meer op de grote biologische waarde van moedermelk, de zeer goede verteerbaarheid en de bescherming tegen diverse infectieziekten en allergieën.

Door recente onderzoeken worden deze inzichten nog versterkt. Zo onderzoeken fabricanten van poedermelk bijvoorbeeld op welke manier het essentiële bestanddeel arachidonzuur of AA, dat met moedermelk wordt meegegeven, kan ontwikkeld worden om het vervolgens toe te voegen aan moedermelk (*Het Belang van Limburg*, 4 oktober 2001). AA is een vetzuur dat de groei van het zenuwstelsel en de ontwikkeling van de hersenen bevordert. Een belangrijke ontwikkeling voor de verrijking van poedermelk voor die baby's die om bepaalde redenen geen borstvoeding krijgen, maar de onderzoeken onthullen tegelijk de voedingswaarde van moedermelk.

3. Het internationale kader inzake de combinatie van borstvoeding en betaalde arbeid

Zoals we stelden is borstvoeding een recht in het belang van moeder en kind. Verschillende internationale organisaties concretiseerden deze vaststelling via richtlijnen. De recente goedkeuring van de aanbeve-

Comme bon nombre de mères souhaitent continuer à allaiter leur enfant après avoir repris leur travail, nous considérons qu'il y a lieu de prévoir une réglementation légale consacrant le droit de combiner l'allaitement maternel avec l'exercice d'un travail.

Les femmes qui travaillent à la gendarmerie et à la police judiciaire avaient droit, jusqu'au mois d'avril 2001, à un congé d'allaitement avec rémunération de trois mois à compter de la fin de leur congé de maternité. La présente proposition prévoit, d'une part, la réinstauration de ce droit pour les agentes des cadres opérationnel, administratif et logistique des polices locale et fédérale et, d'autre part, l'instauration du droit à une pause d'allaitement rémunérée de deux heures par jour jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge d'un an.

2. L'importance de l'allaitement maternel

L'on peut affirmer que le droit à l'allaitement est un droit tant de la mère que de l'enfant. Le fait d'allaiter a une importance affective considérable et renforce le lien entre la mère et l'enfant. L'allaitement accélère le rétablissement de la mère. Plusieurs études scientifiques ont montré que, sur le plan nutritionnel, l'allaitement maternel réunit toutes les qualités d'un modèle alimentaire rationnel et différencié. Elles attirent l'attention notamment sur la haute valeur biologique du lait maternel, sur sa très bonne digestibilité et sur la protection qu'il offre contre diverses maladies infectieuses et contre diverses allergies.

Des recherches récentes l'ont encore confirmé. C'est ainsi que les fabricants de lait en poudre examinent par exemple comment l'on pourrait obtenir de l'acide arachidonique (AA), un composant essentiel du lait maternel, en vue de l'incorporer dans leur produit (« *Het Belang van Limburg* », 4 octobre 2001). L'acide arachidonique (AA) est un acide gras qui favorise le développement du système nerveux et du cerveau. La production d'acide arachidonique constituerait donc un progrès important dans la mesure où il permettrait d'enrichir le lait en poudre dont on nourrit les bébés que leur mère ne peut pas allaiter pour une raison ou une autre. Mais les recherches en la matière ont également mis en évidence la haute valeur nutritive du lait maternel.

3. Le cadre international des mesures à prendre pour concilier l'allaitement maternel avec le travail rémunéré

Ainsi que nous l'avons dit, le droit à l'allaitement maternel est un droit tant de la mère que de l'enfant. Plusieurs organisations internationales ont coulé cette constatation dans des directives. L'adoption

ling van de WGO «uitsluitend borstvoeding tot 6 maanden» maakte een einde aan de discussie «4 tot 6 maanden» of «6 maanden». Na 6 maanden kan met bijvoeding begonnen worden, steeds afhankelijk van de gezondheid en noden van het kind.

Dit wil zeggen dat moeders die ervoor kiezen hun kind borstvoeding te geven, na het moederschapsverlof — dat in België 3 maanden bedraagt — over een recht op borstvoedingsverlof moeten kunnen beschikken voor een periode van 3 maanden. Daarnaast moeten zij kunnen beschikken over het recht op borstvoedingspauzes tijdens het werk om de borstvoeding verder te kunnen zetten of om moedermelk af te kolven.

Nationale beleidsinitiatieven om moeders in staat te stellen (uitsluitend) borstvoeding te geven tot hun kind 6 maanden oud is, werden eerder reeds aangekondigd in de *Innocenti Declaration on the Protection, Promotion and Support of Breastfeeding*, het uitkomstdocument van de WGO/UNICEF-meeting over «Breastfeeding in the 1990's» (Venetië, 1 augustus 1990).

In de Innocenti-verklaring werd ook aangestuurd op de oprichting van nationale comités voor de promotie en de bescherming van borstvoeding (in België opgericht onder de benaming «Federaal Borstvoedingcomité», zie *Belgisch Staatsblad* van 2 december 1999) en de naleving van de «International Code of Marketing of Breast-Milk Substitutes», die onder meer betrekking heeft op reclame voor zuigelingenvoeding en het uitdelen van gratis stalen aan jonge moeders. Deze internationale code werd gedeeltelijk omgezet in de Europese richtlijn 91/321/EEG van 14 mei 1991 betreffende de onderlinge aanpassingen van de wetgevingen van de lidstaten inzake volledige zuigelingenvoeding en opvolgzuigelingenvoeding. De Europese richtlijn werd op haar beurt gedeeltelijk omgezet in het koninklijk besluit van 27 september 1993 betreffende voedingsmiddelen voor bijzondere voeding.

België is tevens gehouden het recht op borstvoedingspauzes tijdens het werk te regelen in overeenstemming met het Europees Sociaal Handvest. België ratificeerde het Europees Sociaal Handvest op 16 oktober 1990. Daarmee heeft België het engagement op zich genomen om uitvoering te geven aan het geheel van de bepalingen, inclusief artikel 8.3.

Luidens dit artikel verplichten de overeenkomstsluitende partijen zich ertoe «om de onbelemmerde uitoefening van het recht van vrouwelijke werkne-

récente de la recommandation de l'OMS préconisant l'allaitement maternel jusqu'à l'âge de 6 mois a mis fin à la discussion sur la question de savoir s'il devait être de «4 à 6 mois» ou de «6 mois». Une fois que l'enfant a atteint l'âge de 6 mois, on peut commencer à lui donner une alimentation de complément, en fonction de son état de santé et de ses besoins.

Cela veut dire que les mères qui choisissent d'allaiter leur enfant doivent, à l'issue de leur congé de maternité, qui est de 3 mois en Belgique, avoir droit à un congé d'allaitement d'une durée de 3 mois. Elles doivent en outre avoir droit à des pauses d'allaitement pendant les heures de travail pour pouvoir continuer à allaiter leur enfant ou pour pouvoir tirer leur lait.

Des initiatives politiques nationales visant à permettre aux mères de nourrir leur enfant (exclusivement) au lait maternel jusque l'âge de 6 mois ont déjà été encouragées dans le cadre de la déclaration d'Innocenti sur la protection, l'encouragement et le soutien de l'allaitement maternel, le document final de l'assemblée OMS/UNICEF sur le thème de «l'allaitement maternel dans les années 90» (Venise, 1^{er} août 1990).

La déclaration d'Innocenti incitait aussi à créer des comités nationaux pour la promotion et la protection de l'allaitement maternel (en Belgique, ce comité est dénommé «Comité fédéral de l'allaitement maternel», voir *Moniteur belge* du 2 décembre 1999) et à appliquer le «Code international de commercialisation des substituts du lait» qui a trait notamment à la publicité relative aux préparations pour nourrissons et à la distribution d'échantillons gratuits aux jeunes mères. Ce code international a été transposé partiellement dans la directive européenne 91/321/CEE du 14 mai 1991 concernant les préparations pour nourrissons et les préparations de suite. La directive européenne a été à son tour transposée partiellement dans l'arrêté du 27 septembre 1993 relatif aux denrées alimentaires destinées à une alimentation particulière.

La Belgique est aussi tenue de réglementer le droit aux pauses d'allaitement pendant le travail conformément à la Charte sociale européenne qu'elle a ratifiée le 16 octobre 1990. La Belgique a ainsi pris l'engagement de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions, y compris l'article 8.3.

Aux termes de cet article, les parties signataires s'engagent «en vue d'assurer l'exercice effectif du droit des travailleuses à la protection de la maternité,

mers op bescherming te waarborgen, te bepalen dat moeders die hun zuigelingen voeden daartoe voldoende tijd krijgen».

Dat werd steeds geïnterpreteerd als de verplichting te voorzien in bezoldigde borstvoedingspauzes.

Wij verwijzen ten slotte ook naar het Verdrag over moederschapsbescherming dat op 15 juni 2000 door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO-conventie 183) werd goedgekeurd.

Artikel 10 van dit verdrag bepaalt:

«1. A woman shall be provided with the right to one or more daily breaks or a daily reduction of hours of work to breastfeed her child.

2. The period during which nursing breaks or the reduction of daily hours of work are allowed, their number, the duration of nursing breaks and the procedures for the reduction of daily hours of work shall be determined by national law and practice. These breaks or the reduction of daily hours of work shall be counted as working time and remunerated accordingly.»

België is er dus toe gehouden zijn wetgeving aan te passen om het verdrag te kunnen ratificeren.

In haar antwoord op een vraag om uitleg van de indienster van het voorliggend wetsvoorstel (nr. 2-566, *Handelingen* 2-148, 18 oktober 2001) over de ratificatie van het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie over de moederschapsbescherming antwoordde minister Onkelinx: «Het is duidelijk dat de Conventie van de Internationale Arbeidsorganisatie moet worden toegepast, zowel in de particuliere sector als in de openbare sector.» Volgens de minister zou voor de particuliere sector — en meer bepaald voor alle werknemers die vallen onder het IAO-verdrag, namelijk iedere vrouw die in het kader van een arbeidsbetrekking werkt onder het gezag van een andere persoon — het recht op borstvoedingsverlof via een collectieve arbeidsovereenkomst geregeld worden. Voor de openbare sector zou het recht op borstvoedingspauzes, aldus de minister, via een wetgevend initiatief gegarandeerd moeten worden.

Dit voorstel wil bijdragen tot een spoedige ratificatie van het IAO-verdrag over de moederschapsbescherming teneinde moeders het recht te geven op borstvoedingsverlof en borstvoedingspauzes.

In dezelfde lijn van het IAO-verdrag verwijzen we naar het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2000/C 364/01) waarin onder «moeder-

à assurer aux mères qui allaitent leurs enfants des pauses suffisantes à cette fin».

Cette disposition a toujours été interprétée comme une obligation de prévoir des pauses d'allaitement rémunérées.

Nous renvoyons enfin à la Convention relative à la protection de la maternité, qui a été approuvée le 15 juin 2000 par l'Organisation internationale du travail (Convention OIT 183).

L'article 10 de cette convention est rédigé comme suit:

«1. La femme a droit à une ou plusieurs pauses quotidiennes ou à une réduction journalière de la durée du travail pour allaiter son enfant.

2. La période durant laquelle les pauses d'allaitement ou la réduction journalière du temps de travail sont permises, le nombre et la durée de ces pauses ainsi que les modalités de la réduction journalière du temps de travail doivent être déterminés par la législation et la pratique nationales. Ces pauses ou la réduction journalière du temps de travail doivent être comptées comme temps de travail et rémunérées en conséquence.»

La Belgique est donc tenue d'adapter sa législation pour pouvoir ratifier la convention.

Dans sa réponse à une demande d'explications de l'auteur de la présente proposition de loi (n° 2-566, *Annales* 2-148, 18 octobre 2001) sur «la ratification de la Convention sur la protection de la maternité de l'Organisation internationale du travail», la ministre Onkelinx a déclaré qu'«il est clair que la Convention de l'Organisation internationale du travail doit être appliquée tant dans le secteur privé que dans le secteur public». La ministre estime que pour ce qui est du secteur privé — et plus précisément de toutes les travailleuses relevant de la Convention OIT, c'est-à-dire toutes les femmes qui travaillent sous l'autorité d'une autre personne dans les liens d'un contrat de travail —, le droit au congé d'allaitement sera réglé par la voie d'une convention collective de travail. La ministre estime en outre que, pour ce qui est du secteur public, le droit aux pauses d'allaitement devra être garanti au moyen d'une initiative législative.

La présente proposition entend contribuer à une ratification rapide de la Convention OIT sur la protection de la maternité en vue de donner aux mères le droit à un congé d'allaitement et à des pauses d'allaitement.

Dans la ligne de la Convention OIT, nous renvoyons à la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2000/C 364/01) qui entend par

schap» het «tijdvak van de conceptie tot en met borstvoeding» verstaan wordt(1).

Ten slotte verwijzen we naar de aanbevelingen van de Commissie van de Europese Gemeenschappen [COM(2000) 466](2) betreffende de tenuitvoerlegging van Europese richtlijn 92/85/EEG over de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie(3). De Commissie beveelt in haar document onder meer een specifieke bescherming aan voor het vrouwelijk personeel van de politiediensten, het vrouwelijk militair personeel en voor vrouwen die andere specifieke activiteiten vervullen in de civiele bescherming(4).

4. Borstvoeding in België

Uit twee onderzoeken die in april 1996 parallel werden uitgevoerd in Nederlandstalig en Franstalig België blijkt dat amper 56% van de vrouwen in Vlaamse en 68% in Franstalige kraamafdelingen met borstvoeding starten na de geboorte.

Na ongeveer drie maanden — het tijdstip waarop de meeste buitenhuiswerkende moeders de arbeid hervatten — daalt het percentage zuigelingen dat borstvoeding krijgt tot ongeveer de helft van de geschatte percentages. Amper 10% van de moeders geeft na zes maanden nog borstvoeding.

Dit lage borstvoedingscijfer in ons land heeft verschillende oorzaken.

Ten eerste is er de vaststelling dat we in België nog steeds niet kunnen spreken van een «borstvoedingscultuur», de inzet van overheidsinstellingen zoals Kind en Gezin en niet-gouvernementele organisaties ten spijt. Ondanks hun promotiecampagnes en persoonlijke begeleiding van jonge moeders is er op structurele basis onvoldoende informatie over en

«maternité» la période allant de la conception à l'allaitement(1).

Nous renvoyons enfin aux recommandations de la Commission des Communautés européennes [COM(2000) 466](2) relatives à la mise en œuvre de la directive européenne 92/85/CEE concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes(3). Dans son document, la Commission recommande notamment de prévoir une protection spécifique pour les femmes qui travaillent dans les Forces armées, pour celles qui travaillent dans la police et pour celles qui exercent certaines activités spécifiques au sein des services de protection civile(4).

4. L'allaitement en Belgique

Il ressort de deux études qui ont été menées parallèlement dans la partie néerlandophone et dans la partie francophone du pays, en avril 1996, que, dans les maternités flamandes, 56% à peine des femmes et, dans les maternités francophones, 68% à peine des femmes donnent le sein à leur enfant.

Au bout d'environ trois mois — au moment où la plupart des mères qui travaillent à l'extérieur reprennent leur activité — le pourcentage de nourrissons allaités par leur mère retombe à environ la moitié des pourcentages précités. Au bout de six mois, 10% à peine des mères donnent encore le sein à leur enfant.

Les causes de ce taux d'allaitement fort bas dans notre pays sont diverses.

Force est de constater tout d'abord qu'en Belgique, on ne peut toujours pas parler d'une «culture de l'allaitement maternel», malgré les efforts de certains organismes publics comme Kind en Gezin et de certaines organisations non gouvernementales. Malgré leurs campagnes de promotion et l'encadrement personnel des jeunes mamans, on constate que l'édu-

(1) Raad van de Europese Unie, december 2000, Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, toelichting bij de volledige tekst van de handvest (blz. 50, toelichting bij artikel 33 van het handvest).

(2) COM(2000) 466 — *Communication from the Commission on the guidelines on the assessment of the chemical, physical and biological agents and industrial processes considered hazardous for the safety or health of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (Council Directive 92/85/EEC)*.

(3) Richtlijn van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG).

(4) Commissie van de Europese Gemeenschappen, COM(2000) 466, blz. 8.

(1) Conseil de l'Union européenne, décembre 2000, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, explications relatives au texte complet de la charte (p. 50, explication relative à l'article 33 de la charte).

(2) COM(2000) 466 — *Communication de la Commission sur les lignes directrices concernant l'évaluation des agents chimiques, physiques et biologiques ainsi que des procédés industriels considérés comme comportant un risque pour la sécurité ou la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes (directive 92/85/CEE du Conseil)*.

(3) Directive du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16, § 1^{er}, de la directive 89/391/CEE).

(4) Commission des Communautés européennes, COM(2000) 466, p. 8.

aandacht voor borstvoeding in de opvoeding, in het onderwijs en in opleidingen in de gezondheidszorg.

Een tweede belangrijke factor die het lage borstvoedingspercentage in ons land kan verklaren, is het feit dat onze sociale wetgeving niet is aangepast aan de realiteit van borstvoeding. België kent nog steeds geen algemeen recht op borstvoedingsverlof of borstvoedingspauzes. Borstvoedingsverlof kan slechts op twee manieren verkregen worden: ofwel als «profylactisch» borstvoedingsverlof dat om medische redenen verplicht wordt opgelegd en waarbij de vrouw een arbeidsongeschiktheidsuitkering van 80% van het begrensde loon ontvangt, ofwel op grond van een CAO, waarbij het borstvoedingsverlof meestal onbezoldigd is. De meeste moeders zijn dan ook verplicht hetzij een beroep te doen op loopbaanonderbreking of ouderschapsverlof, hetzij gewoon thuis te blijven, zonder enige vorm van uitkering. In het laatste geval gebeurt het wel frequent dat deze vrouwen ziekteverlof wordt toegekend, met een uitkering op kosten van de ziekteverzekering.

5. Historiek van het recht op borstvoedingsverlof voor vrouwen bij de politiediensten

a) *Het recht op borstvoedingsverlof voor vrouwen bij de rijkswacht*

Sinds 1 januari 1995 hadden vrouwen bij de rijkswacht, krachtens artikel 59bis van de wet van 27 december 1973, recht op bezoldigd borstvoedingsverlof. Het betreffende artikel 59bis luidt als volgt: «Het lid van het beroepspersoneel dat in werkelijke dienst is, kan na de geboorte van een kind aanspraak maken op een ouderschapsverlof. Dit verlof moet worden genomen binnen het jaar na de geboorte van het kind. De duur ervan mag drie maanden niet overschrijden. Het vrouwelijk lid van het beroepspersoneel kan dit verlof evenwel slechts nemen na het verstrijken van het bevallingsverlof, bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Het ouderschapsverlof wordt niet bezoldigd tenzij het wordt aangewend als borstvoedingsverlof. Het wordt voor het overige met een periode van werkelijke dienst gelijkgesteld.»

Dit verlof behelsde dus drie maanden, maar kon uitgebreid worden met een regeling voor onbetaald verlof. Daartoe kon het vrouwelijk personeelslid een aanvraag indienen tot het bekomen van een non-activiteit wegens persoonlijke aangelegenheden bepaald bij artikel 26 van de wet van 27 december 1973.

cation, l'enseignement et les formations en soins de santé pèchent par un manque structurel d'information sur l'allaitement maternel et consacrent trop peu d'attention à celui-ci.

Un deuxième facteur important qui peut expliquer le taux peu élevé d'enfants nourris au sein dans notre pays réside dans le fait que notre législation sociale n'est pas adaptée à la réalité de l'allaitement maternel. La Belgique ne reconnaît toujours pas le droit général au congé d'allaitement ou aux pauses d'allaitement. Le congé d'allaitement ne peut être obtenu que de deux manières: ou bien à titre de congé d'allaitement «prophylactique» imposé pour des raisons médicales, la femme recevant une allocation d'incapacité de travail égale à 60% de sa rémunération plafonnée, ou bien sur la base d'une CCT, auquel cas il est le plus souvent non rémunéré. La plupart des mères doivent dès lors soit interrompre leur carrière ou prendre un congé parental, soit rester simplement à la maison sans bénéficier d'aucune forme d'indemnité. Il est fréquent toutefois que celles qui restent chez elles bénéficient d'un congé de maladie et reçoivent une indemnité à charge de l'assurance maladie.

5. Historique du droit au congé d'allaitement pour les femmes faisant partie des services de police

a) *Droit au congé d'allaitement pour les femmes gendarmes*

Depuis le 1^{er} janvier 1995, les femmes gendarmes avaient droit à un congé d'allaitement rémunéré en application de l'article 59bis de la loi du 27 décembre 1973. Ledit article 59bis est rédigé comme suit: «Le membre du personnel de carrière en activité peut, après la naissance d'un enfant, obtenir à sa demande un congé parental. Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. Sa durée ne peut excéder trois mois. Le membre du personnel de carrière féminin ne peut toutefois prendre ce congé qu'après l'expiration du congé de maternité visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail. Le congé parental n'est pas rémunéré à moins qu'il ne fasse office de congé d'allaitement. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité.»

Ce congé était donc de trois mois mais il pouvait être prolongé par le biais d'un congé non rémunéré. Pour ce faire, l'agente pouvait demander à être mise en non-activité pour convenances personnelles, conformément à l'article 26 de la loi du 27 décembre 1973.

b) *Het recht op borstvoedingsverlof voor vrouwen bij de gerechtelijke politie*

Vóór de eenmaking van de politiediensten hadden vrouwen bij de gerechtelijke politie recht op zes maanden bezoldigd borstvoedingsverlof. Dit recht gold sinds 1999 en was opgenomen in artikel 17 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de verloven en de afwezigheden van de gerechtelijke officieren en agenten bij de parketten. Het betreffende artikel 17 bepaalde:

«De personeelsleden die in dienstactiviteit zijn kunnen bij de geboorte van een kind aanspraak maken op een ouderschapsverlof. De duur van dit verlof mag drie maanden niet overschrijden. Dit verlof moet genomen worden binnen het jaar na de geboorte van het kind. Het vrouwelijk personeelslid kan dit verlof pas nemen na het verstrijken van het bevallingsverlof zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971. Het ouderschapsverlof wordt niet vergoed behalve wanneer het deel uitmaakt van het borstvoedingsverlof. Het wordt voor het overige met een periode van dienstactiviteit gelijkgesteld.»

c) *De afschaffing van het recht op borstvoedingsverlof bij de eenmaking van de politiediensten*

Het recht op borstvoedingsverlof dat gold voor vrouwen bij de rijkswacht en bij de gerechtelijke politie verdween zonder grondige motivatie bij de eenmaking van de politiediensten, met ingang van 1 april 2001. In de wet van 27 december 2000 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (*Belgisch Staatsblad* van 6 januari 2001) is het recht op borstvoedingsverlof niet meer opgenomen. Deze wet heeft de vroegere regelingen voor rijkswacht en politie vervangen, zonder de bepalingen omtrent borstvoedingsverlof over te nemen. Een sociale verworvenheid werd dus zonder overleg afgebouwd.

Bovendien vraagt het beroep van politieagente bijzondere maatregelen inzake de bescherming van het moederschap. Deze specifieke bescherming van het vrouwelijk personeel van de politiediensten werd onder meer opgenomen in de aanbevelingen van de Commissie van de Europese Gemeenschappen [COM(2000) 466] betreffende de tenuitvoerlegging van de richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 over de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie(1).

Het argument dat vrouwen die borstvoeding wensen te geven ouderschapsverlof kunnen opnemen gaat niet op. Ouderschapsverlof en eventuele andere

b) *Droit au congé d'allaitement pour les femmes travaillant à la police judiciaire*

Avant l'unification des services de police, les femmes travaillant à la police judiciaire avaient droit à trois mois de congé d'allaitement rémunéré. Ce droit était reconnu depuis 1999 et était inscrit à l'article 17 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux congés et absences accordés aux officiers et agents judiciaires près les parquets, qui était rédigé comme suit:

«Les membres du personnel qui sont en activité de service peuvent, après la naissance d'un enfant, obtenir à leur demande un congé parental. La durée de ce congé ne peut excéder trois mois. Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la naissance de l'enfant. Le membre du personnel féminin ne peut toutefois prendre ce congé qu'après l'expiration du congé de maternité visé à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971. Le congé parental n'est pas rémunéré à moins qu'il ne fasse office de congé d'allaitement. Il est assimilé pour le surplus à une période d'activité de service.»

c) *Suppression du droit au congé d'allaitement lors de l'unification des services de police*

Le droit au congé d'allaitement dont jouissaient les femmes travaillant à la gendarmerie et à la police judiciaire a été supprimé, sans motivation sérieuse, lors de l'unification des services de police au 1^{er} avril 2001. La loi du 27 décembre 2000 portant diverses dispositions relatives à la position juridique du personnel des services de police (*Moniteur belge* du 6 janvier 2001) ne prévoit plus le droit au congé d'allaitement. Cette loi est venue remplacer les régimes qui existaient précédemment à la gendarmerie et dans la police, sans reprendre les dispositions relatives au congé d'allaitement. Un acquis social a donc été supprimé sans concertation.

De plus, la profession d'agent de police nécessite des mesures particulières de protection de la maternité. Cette protection spécifique du personnel féminin des services de police est prévue notamment dans les recommandations de la Commission des Communautés européennes [COM(2000) 466] relatives à la mise en œuvre de la directive européenne 92/85/CEE concernant la protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes(1).

L'argument selon lequel les femmes qui souhaitent allaiter leur enfant peuvent prendre un congé parental ne tient pas. Le congé parental et les autres congés

(1) Zie ook punt 3.

(1) Voir aussi le point 3.

maatregelen bestaan om een andere reden. Ouderschapsverlof is een specifiek verlof dat een vader of moeder kan opnemen in een periode waarin zij het wenselijk achten meer tijd te kunnen besteden aan de zorg voor hun kind(eren). Bovendien wordt het ouderschapsverlof als dusdanig niet vergoed bij de geïntegreerde politie (zie artikelen VIII, VII.1 en 2, RPPol)(1). Wel wordt het met dienstanciënniteit gelijkgesteld. Wanneer het personeelslid loopbaanonderbreking neemt voor ouderschapsverlof wordt dit evenmin vergoed, maar ontvangt het wel een verhoogde uitkering van 17 411 frank per maand voor een voltijdse loopbaanonderbreking en 8 705 frank per maand voor een halftijdse loopbaanonderbreking (artikelen VIII en XV.3 en 4, RPPol). In het geval van een «gewone» loopbaanonderbreking bedraagt de uitkering 10 504 frank per maand voor een volledige loopbaanonderbreking en 5 252 frank voor een halftijdse loopbaanonderbreking (artikelen VIII en XV.1 tot en met 2, RPPol).

Het geven van borstvoeding is net als het opnemen van ouderschapsverlof een expliciete keuze van in dit geval de moeder, maar mag niet gedegradeerd worden tot een allerindividueelste keuze waar enkel moeders die het zich kunnen veroorloven of die de wettelijke voorziening krijgen hun arbeidstijd voor vermindere. Het geven van borstvoeding is een vrije keuze, maar de waarde van borstvoeding is in het belang van moeder en kind. Moeders die er voor kiezen moeten dit in optimale omstandigheden kunnen realiseren.

6. Ons voorstel: het recht op borstvoedingsverlof en borstvoedingspauzes tijdens het werk

Dit voorstel voorziet in de (her)invoering van het recht op borstvoedingsverlof van drie maanden voor vrouwen bij het personeel van de politiediensten, met een bezoldiging van 100% van het loon. Borstvoedingsverlof is een specifiek verlof dat correct moet worden vergoed, in het belang van de gezondheid van moeder en kind.

Ten tweede voorziet dit wetsvoorstel in de invoering van het recht op twee uur betaalde borstvoedingspauze per dag tot het kind de leeftijd van één jaar bereikt heeft. Die pauzes moeten het voor een werkende moeder mogelijk maken de borstvoeding verder te zetten nadat ze haar werk heeft hervat na moederschapsverlof en eventueel borstvoedingsver-

proposés ont une autre raison d'être. Le congé parental est un congé spécifique qu'un père ou une mère peuvent prendre au cours d'une période durant laquelle ils jugent souhaitable de pouvoir consacrer davantage de temps à s'occuper de leur(s) enfant(s). De plus, le congé parental n'est pas rétribué en tant que tel dans la police intégrée (voir articles VIII, VII.1 et 2, RPPol)(1). Il est toutefois pris en compte pour le calcul de l'ancienneté de service. Lorsque la membre du personnel prend une pause-carrière dans le cadre du congé parental, celle-ci n'est pas non plus rémunérée mais elle touche une allocation majorée de 17 411 francs par mois pour une interruption de carrière à temps plein et 8 705 francs par mois pour une interruption de carrière à mi-temps (articles VIII et XV.3 et 4, RPPol). En cas d'interruption de carrière «ordinaire», l'allocation s'élève à 10 504 francs par mois pour une interruption de carrière à temps plein et à 5 252 francs pour une interruption de carrière à mi-temps (articles VIII et XV.1 à 2, RPPol).

Le choix d'allaiter est, au même titre que le choix de prendre un congé parental, un choix explicite de la mère en l'espèce, mais il ne saurait être réduit à un choix hautement individuel réservé aux quelques mères qui peuvent se le permettre ou qui ont la possibilité légale de réduire leur temps de travail à cette fin. La décision d'allaiter est un choix que la mère fait librement, mais il convient de souligner que l'allaitement maternel est une bonne chose tant pour la mère que pour l'enfant. Les mères qui font ce choix doivent pouvoir allaiter leur enfant dans des circonstances optimales.

6. Notre proposition: le droit au congé d'allaitement et aux pauses d'allaitement pendant le travail

La présente proposition prévoit l'instauration du droit à un congé d'allaitement d'une durée de trois mois pour les femmes qui travaillent dans les services de police, avec maintien de l'intégralité de leur rémunération. Le congé d'allaitement est un congé spécifique auquel doit être attachée une rémunération correcte, dans l'intérêt de la santé de la mère et de la santé de l'enfant.

La présente proposition prévoit en outre l'octroi du droit à des pauses d'allaitement rémunérées pouvant atteindre deux heures par jour jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge d'un an. Ces pauses doivent permettre à une mère qui travaille de continuer à allaiter son enfant après avoir repris son travail au terme du congé de maternité et d'un éventuel congé d'allaitement. La

(1) Zie voorbereidende nota van de heer G. Duhaut, directeur-generaal-adjunct personeel federale politie, «Veertien vragen en meer verzoeken om een antwoord», voor de studiedag «Gender en Politie» te Brugge op 26 oktober 2001, georganiseerd door het Centrum voor politiestudies VZW.

(1) Voir la note préparatoire de M. G. Duhaut, directeur général adjoint du personnel de la police fédérale, «Veertien vragen en meer verzoeken om een antwoord», pour la journée d'étude «Gender en Politie» organisée à Bruges le 26 octobre 2001 par le Centrum voor politiestudies VZW.

lof. De pauze kan door de moeder gebruikt worden om het kind effectief borstvoeding te geven of om moedermelk af te kolven.

Het staat de moeder vrij om de periode van twee uur op te splitsen. Zo kan zij de borstvoedingspauze opsplitsen in twee pauzes van een uur of er voor opteren om een uur later toe te komen op het werk en het werk ook een uur vroeger te verlaten (wat neerkomt op een arbeidsduurverkorting, zoals voorgesteld in het nieuwe Verdrag op de moederschapsbescherming van de IAO). Bij de praktische invulling van het recht moet zowel rekening gehouden worden met de organisatorische realiteit van de onderneming als met de realiteit van de noden van het kind en van de werkende moeder. De periode van twee uur wordt beschouwd als arbeidstijd en wordt als dusdanig vergoed.

Sabine de BETHUNE.

*
* *

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

In hoofdstuk IX van de wet van 27 december 2000 houdende diverse bepalingen met betrekking tot de rechtspositie van het personeel van de politiediensten wordt onder een afdeling 4 (nieuw), met als opschrift «Borstvoedingsverlof», een artikel 33*bis* ingevoegd, luidende:

«Art. 33*bis*. — Bij het verstrijken van hun moederschapsverlof hebben vrouwelijke personeelsleden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader van de politiediensten recht op een borstvoedingsverlof van maximaal drie maanden met behoud van hun volledige loon. Dit verlof wordt niet beschouwd als een afwezigheid om gezondheidsredenen en wordt gelijkgesteld met een periode van werkelijke dienst.

Indien een vrouwelijk personeelslid borstvoedingspauzes verkiest boven borstvoedingsverlof, of indien zij bij het verstrijken van het borstvoedingsverlof de borstvoeding gedeeltelijk wenst verder te zetten, heeft zij recht op twee uur per dag vrijstelling van activiteit

mère peut utiliser la pause qui lui est octroyée pour allaiter son enfant ou pour tirer son lait.

Il est loisible à la mère de scinder ladite période de deux heures, si bien qu'elle peut choisir de scinder sa pause d'allaitement en deux pauses d'une heure ou arriver une heure plus tard au travail et repartir une heure plus tôt (auquel cas elle bénéficie d'un raccourcissement de son temps de travail, conformément à ce que prévoit la nouvelle Convention de l'OIT sur la protection de la maternité. Pour concrétiser ce droit, il y a lieu de tenir compte à la fois de la réalité organisationnelle de l'entreprise et de la réalité des besoins de l'enfant et de la mère active. La période de deux heures est assimilée à une période de travail et rémunérée comme telle.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

Au chapitre IX de la loi du 27 décembre 2000 portant diverses dispositions relatives à la position juridique du personnel des services de police, est insérée une section 4 (nouvelle) intitulée «Congé d'allaitement» et qui comporte un article 33*bis* rédigé comme suit:

«Art. 33*bis*. — À l'expiration de leur congé de maternité, les agentes du cadre opérationnel et du cadre administratif et logistique des services de police ont droit à un congé d'allaitement d'une durée ne pouvant excéder trois mois, avec maintien de l'intégralité de leur salaire. Ce congé n'est pas considéré comme une absence pour raison de santé et est assimilé à une période de service actif.

Si une agente préfère les pauses d'allaitement au congé d'allaitement ou si, à l'expiration de son congé d'allaitement, elle souhaite continuer à allaiter partiellement son enfant, elle a droit à deux heures de dispense d'activité par jour jusqu'à ce que son enfant

tot het kind de leeftijd van één jaar heeft bereikt. Om gerechtigd te zijn op het behoud van loon stelt het vrouwelijk personeelslid bij de lokale politie of bij de federale politie respectievelijk de zonechef of de directeur-generaal van het personeel vooraf op de hoogte en legt zij een geneeskundig attest voor waaruit blijkt dat zij haar kind borstvoeding geeft.»

20 november 2001.

Sabine de BETHUNE.
Mia DE SCHAMPHELAERE.
Erika THIJIS.

ait atteint l'âge d'un an. Pour pouvoir prétendre au maintien de sa rémunération, l'agente de la police locale doit au préalable avertir son chef de zone et l'agente de la police fédérale le directeur général du personnel et elles doivent produire un certificat médical attestant qu'elles allaitent leur enfant.»

20 novembre 2001.