

MINISTERE DE LA DEFENSE

[2003/07100]

Recrutement spécifique de candidats officiers auxiliaires en 2003

1. Un recrutement spécifique de candidats officiers auxiliaires titulaires du brevet de pilote ou du brevet supérieur de pilote délivré dans le corps de l'aviation légère sera organisé en 2003 pour le corps de l'aviation légère.

2. Inscriptions

a) Les dossiers d'inscription doivent être introduits dans une Maison de Défense.

b) Les inscriptions sont clôturées le 30 mai 2003.

c) Les conditions de participation au concours, les conditions d'admission et les branches du concours peuvent être obtenues auprès des Maisons de Défense ou au Numéro vert 0800/14936.

3. Programme des épreuves et examens

a) L'examen médical, les épreuves physiques, psychotechniques et scientifiques sont organisés à partir du mois de mars 2003.

b) Les candidats qui ont réussi les examens et se sont classés en ordre utile seront admis le 19 août 2003.

4. Places ouvertes

Sous réserve d'adaptation en fonction des moyens budgétaires du département de la Défense, le nombre de places est fixé comme suit :

	Corps de l'aviation légère — Korps van het licht vliegwezen		Total général — Algemeen totaal
	N	F	
Candidats officiers auxiliaires titulaires du brevet de pilote ou du brevet supérieur de pilote délivré dans le corps de l'aviation légère — Kandidaat-hulpofficier houder van het brevet van piloot of van het hoger brevet van piloot afgeleverd in het korps van het licht vliegwezen	6	2	8

Abréviations utilisées

N = du régime linguistique néerlandophone

F = du régime linguistique francophone

5. Administration des candidats militaires

La demande d'inscription du candidat militaire sera signé « pour vu » par le Chef de Corps. Sur base de ce document, le militaire concerné s'inscrira dans une Maison de Défense. Pas de Mod B.

MINISTERIE VAN LANDSVERDEDIGING

[2003/07100]

Specifieke werving van kandidaat-hulpofficieren in 2003

1. In 2003 wordt een specifieke werving van kandidaat-hulpofficieren houders van het brevet van piloot of het hoger brevet van piloot afgeleverd in het korps van het licht vliegwezen georganiseerd voor het korps van het licht vliegwezen.

2. Inschrijvingen

a) De inschrijvingsdossiers moeten ingediend worden bij een Defensiehuis.

b) De inschrijvingen worden afgesloten op 30 mei 2003.

c) De voorwaarden tot deelneming aan de wedstrijd, de toelatingsvoorwaarden en de vakken van de wedstrijd kunnen worden bekomen bij de Defensiehuizen of op het Groen Nummer 0800/14936.

3. Programma van de proeven en examens

a) Het medisch onderzoek, de fysieke, de psychotechnische en wetenschappelijke proeven worden georganiseerd vanaf maart 2003.

b) De geslaagde en batig gerangschikte kandidaten zullen worden toegelaten op 19 augustus 2003.

4. Opengestelde plaatsen

Onder voorbehoud van aanpassing in functie van de budgettaire middelen van het departement Defensie is het aantal opengestelde plaatsen als volgt bepaald :

Gebruikte afkortingen

N = van het Nederlandse taalstelsel

F = van het Franse taalstelsel

5. Beheer van de militaire kandidaten

De inschrijvingsaanvraag van de militaire kandidaat zal door de Korpscommandant « voor gezien » ondertekend worden. Op basis van dit document zal de betrokken militair zich in een Defensiehuis inschrijven. Geen Model B.

**GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

[C - 2003/27189]

**27 FEVRIER 2003. — Circulaire n° 2003/MINFP/002
relative au congé de paternité et aux pauses d'allaitement**

Monsieur le Ministre-Président,

Madame et Messieurs les Ministres,

Messieurs les Secrétaires généraux,

Mesdames et Messieurs les fonctionnaires dirigeants compétents en matière de personnel,

Aux services du Gouvernement wallon et aux organismes d'intérêt public soumis à l'autorité ou au contrôle de la Région wallonne dont le personnel est soumis au statut des fonctionnaires de la Région.

La procédure visant à faire entrer en vigueur de nouvelles dispositions en matière de congés et autres absences en faveur des membres du personnel est actuellement en cours. Le Gouvernement wallon a approuvé le projet de Code de la Fonction publique wallonne qui a été transmis au Ministre fédéral des Pensions et à la Section de Législation du Conseil d'Etat.

Etant donné que par la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie, la réglementation relative au congé de paternité est déjà applicable aux agents contractuels du secteur public en général, et que l'introduction du droit aux pauses d'allaitement pour les travailleurs du secteur privé est également déjà d'application, le Gouvernement wallon a marqué son accord pour anticiper l'entrée en vigueur des dispositions du Code de la Fonction publique wallonne relatives au congé de paternité et aux pauses d'allaitement.

Il m'a, par conséquent, chargé de vous communiquer le contenu des dispositions de la présente circulaire qui entre en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle est publiée au *Moniteur belge*.

1. Le congé de paternité

Une modification importante reprise dans le projet du Code de la Fonction publique wallonne (Livre III) est l'instauration d'un congé de paternité d'une durée de quinze jours ouvrables, rémunérés à 100 %, en faveur de l'agent statutaire et de l'agent contractuel en cas d'accouchement du conjoint ou de la naissance d'un enfant si la filiation de cet enfant est établie à son égard.

Ce congé doit être pris dans les trente jours qui suivent la naissance. Il est assimilé à une période d'activité de service.

Par ailleurs, un congé de paternité identique est également accordé à l'agent statutaire et à l'agent contractuel pour accueillir un enfant dans le cadre d'une adoption. Ce congé doit être pris dans les trente jours qui suivent l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

L'agent statutaire ou contractuel bénéficie du congé de paternité de quinze jours ouvrables si la naissance ou l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers a lieu à partir du premier jour du mois qui suit la publication de la présente circulaire au *Moniteur belge*.

Il va de soi que les agents contractuels ne peuvent pas cumuler les avantages de cette circulaire avec ceux de la loi du 10 août 2001 précitée. C'est la réglementation la plus favorable qui leur est applicable, soit celle contenue dans la circulaire.

Si la naissance ou l'inscription dans le registre a lieu avant cette date, la situation se présente comme suit :

— l'agent statutaire continue à bénéficier de quatre jours de congé de circonstances rémunérés;

— en application de l'article 30, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, l'agent contractuel bénéficie d'un congé de circonstances de 10 jours ouvrables dont 3 sont payés à 100 % par l'employeur (Région ou organisme d'intérêt public) et 7 sont payés dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités à concurrence de 82 % du traitement, plafonné à 2.579,96 EUR par mois (indice actuel). Le congé peut être fractionné mais doit être pris dans les trente jours à dater de la naissance. L'agent contractuel est en activité de service pendant la période de suspension du contrat rémunérée par l'employeur et pendant la période de suspension du contrat non rémunérée par l'employeur.

2. Les pauses d'allaitement

Le projet du Code de la Fonction publique wallonne prévoit également dans son Livre III la possibilité pour les agents statutaires et les agents contractuels qui prestent au moins 4 heures par jour, de recevoir une dispense de service afin de nourrir leur enfant au lait maternel ou de tirer leur lait, jusqu'à sept mois après la naissance, en dehors du lieu de travail.

Dans des circonstances médicales exceptionnelles (ex. : une naissance prématurée), cette période peut être prolongée de deux mois maximum.

J'attire votre attention sur le fait que la possibilité de nourrir l'enfant au lait maternel ne signifie pas que l'agent féminin puisse également prendre soin de l'enfant pendant le reste du jour ouvrable sur le lieu de travail.

La pause d'allaitement peut durer une demi-heure maximum. L'agent féminin qui preste à temps plein a le droit de prendre deux pauses durant le même jour. Ces deux pauses peuvent être cumulées en une seule pause d'une heure. Les heures de travail prises en considération afin de déterminer le nombre de pauses que l'agent peut prendre par journée de travail, sont les heures effectivement prestées le jour concerné. La durée des pauses est prise en compte pour la détermination des prestations effectives.

Exemple :

- le jour où l'agent féminin travaille 3 h 48 m, elle n'a pas droit à une pause parce que ses prestations de travail sont inférieures à 4 heures;
- le jour où elle travaille 6 h 00 m, elle a droit à une pause car elle travaille effectivement plus de 4 heures;
- le jour où elle travaille 7 h 36 m, elle a droit à deux pauses. Elle peut choisir de prendre une pause de 1 heure ou deux pauses de 30 minutes.

L'agent féminin devra avertir l'autorité dont elle relève deux mois à l'avance, à moins que celle-ci n'accepte de réduire ce délai à la demande de l'intéressée. Elle devra aussi fournir la preuve de l'allaitement. A cet effet, elle peut soumettre une attestation d'un centre de consultation pour nourrissons (O.N.E., Dienst für Kind und Familie) ou un certificat médical. Cette preuve doit être fournie à nouveau chaque mois. Elle devra également conclure un accord avec l'autorité dont elle relève concernant le(s) moment(s) de la journée au(x)quel(s) la pause peut être prise.

Cette mesure entre également en vigueur le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la présente circulaire est publiée au *Moniteur belge*.

Namur, le 27 février 2003.

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique,
Ch. MICHEL

ÜBERSETZUNG

MINISTERIUM DER WALLONISCHEN REGION

[C - 2003/27189]

27. FEBRUAR 2003 — Rundschreiben Nr. 2003/MINFP/002 über den Vaterschaftsurlaub und die Stillpausen

Sehr geehrter Herr Minister-Präsident,
Sehr geehrte Frau Ministerin, Sehr geehrte Herren Minister,
Sehr geehrte Herren Generalsekretäre,
Sehr geehrte Damen und Herren, in Sachen Personal zuständige leitende Beamte,

An die Dienststellen der Wallonischen Regierung und an die Einrichtungen öffentlichen Interesses, die der Aufsicht oder der Kontrolle der Region unterliegen und deren Personal dem Statut der Beamten der Region unterstehen.

Das Verfahren, das zum Zweck hat, neue Bestimmungen in Sachen Urlaubstage und sonstige Abwesenheiten zugunsten der Personalmitglieder in Kraft treten zu lassen, ist jetzt im Gange. Das Projekt zum Kodex des wallonischen öffentlichen Dienstes ist von der Wallonischen Regierung verabschiedet und dem Föderalen Minister der Pensionen sowie der Gesetzgebungsabteilung des Staatsrats übermittelt worden.

Da durch das Gesetz vom 10. August 2001 bezüglich der Übereinstimmung von Beschäftigung und Lebensqualität die Regelung über den Vaterschaftsurlaub auf die vertraglich eingestellten Bediensteten des öffentlichen Sektors im allgemeinen schon Anwendung findet, und da die Einführung des Anspruchs auf die Stillpausen für die Arbeiterinnen des Privatsektors schon anwendbar ist, hat die Wallonische Regierung ihre Zustimmung gegeben, um dem Inkrafttreten der Bestimmungen des Kodexes des wallonischen öffentlichen Dienstes, was den Vaterschaftsurlaub und die Stillpausen betrifft, vorzugreifen.

Infolgedessen hat sie mich damit beauftragt, Ihnen den Inhalt der Bestimmungen des vorliegenden Rundschreibens mitzuteilen, das am ersten Tage des Monats nach demjenigen, im Laufe dessen es im *Belgischen Staatsblatt* veröffentlicht wird, in Kraft tritt.

1. Vaterschaftsurlaub

Eine wesentliche Änderung, die im Projekt des Kodexes des wallonischen öffentlichen Dienstes (Buch III) aufgenommen wird, ist die Einführung eines 100%ig entlohnten Vaterschaftsurlaubs von 15 Werktagen zugunsten der statutarischen und vertraglich eingestellten Bediensteten im Falle der Entbindung der Ehepartnerin oder der Geburt eines Kindes, wenn die Abstammung dieses Kindes väterlicherseits festgestellt wird.

Dieser Urlaub muss innerhalb von 30 Tagen nach der Geburt genommen werden. Er wird einer Dienststätkeitsperiode gleichgestellt.

Außerdem wird dem statutarischen und vertraglich eingestellten Bediensteten einen gleichen Urlaub gewährt, um ein Kind im Rahmen einer Adoption zu empfangen. Dieser Urlaub muss innerhalb von 30 Tagen nach der Eintragung des Kindes ins Bevölkerungsregister oder ins Fremdenregister der Wohnsitzgemeinde als Kind, das seinem Haushalt angehört, genommen werden.

Der statutarische oder vertraglich eingestellte Bedienstete hat Anspruch auf den Vaterschaftsurlaub von 15 Werktagen, wenn die Geburt oder die Eintragung ins Bevölkerungs- oder Fremdenregister ab dem ersten Tage des Monats nach demjenigen, im Laufe dessen das vorliegende Rundschreiben im *Belgischen Staatsblatt* veröffentlicht wird, stattfindet.

Es spricht von selbst, dass die vertraglich eingestellten Bediensteten die Vorteile dieses Rundschreibens nicht zusammen mit denjenigen des vorerwähnten Gesetzes vom 10. August 2001 genießen können. Die günstigste Regelung wird anwendbar, d.h. diejenige, die sich aus diesem Rundschreiben ergibt.

Wenn die Geburt oder die Eintragung ins Register vor diesem Datum stattfindet, gilt das Folgende :

— der statutarische Bedienstete hat weiter Anspruch auf 4 entlohnte umstandsbedingte Urlaubstage;

— in Anwendung von Artikel 30, § 2 des Gesetzes vom 3. Juli 1978 über die Arbeitsverträge hat der vertraglich eingestellte Bedienstete Anspruch auf einen umstandsbedingten Urlaub von 10 Werktagen, von denen drei 100%ig durch den Arbeitgeber (Region oder Einrichtung öffentlichen Interesses) und sieben im Rahmen der Gesundheitspflege- und Entschädigungspflichtversicherung bis zu 82% des Gehalts mit einem Höchstbetrag von 2.579,96 Euro pro Monat (beim jetzigen Index) entlohnt werden. Der Urlaub kann geteilt werden aber muss innerhalb von 30 Tagen ab dem Datum der Geburt genommen werden. Der vertraglich eingestellte Bedienstete ist im aktiven Dienst während der durch den Arbeitgeber entlohnten Periode der Vertragsaussetzung und während der durch den Arbeitgeber nicht entlohnten Periode der Vertragsaussetzung.

2. Stillpausen

Im Buch III des Projektes zum Kodex des wallonischen öffentlichen Dienstes wird für die statutarischen und vertraglich eingestellten Bediensteten, die mindestens 4 Stunden pro Tag arbeiten, ebenfalls die Möglichkeit vorgesehen, eine Dienstbefreiung zu bekommen, um bis zu sieben Monaten nach der Geburt außerhalb des Arbeitsplatzes ihr Kind zu stillen oder die Milch abzupumpen.

Unter außergewöhnlichen ärztlichen Umständen (wie z.B. bei Frühgeburt) wird diese Periode um höchstens zwei Monate verlängert.

Ich mache Sie darauf aufmerksam, dass die Möglichkeit, das Kind zu stillen, nicht bedeutet, dass die weibliche Bedienstete ebenfalls während der übrigen Arbeitszeit des Werktages das Kind am Arbeitsplatz versorgen darf.

Die Stillpause darf höchstens eine halbe Stunde dauern. Die vollzeitbeschäftigte weibliche Bedienstete ist berechtigt, zwei Pausen im Laufe desselben Tages zu nehmen. Diese beiden Pausen können in einer einzigen Pause von einer Stunde zusammen genommen werden. Die Arbeitsstunden, die berücksichtigt werden, um die Anzahl Pausen zu bestimmen, die die Bedienstete pro Arbeitstag nehmen darf, sind die am betroffenen Tage tatsächlich geleisteten Stunden. Die Dauer der Pausen wird bei der Bestimmung der tatsächlichen Dienstleistungen in Betracht genommen.

Beispiel:

— Am Tage, an dem die weibliche Bedienstete 3 Stunden 48 Minuten arbeitet, hat sie keinen Anspruch auf eine Pause, da ihre Dienstleistungen weniger als 4 Stunden betragen;

— Am Tage, an dem sie 6 Stunden arbeitet, hat sie Anspruch auf eine Pause, da sie tatsächlich mehr als 4 Stunden arbeitet;

— Am Tage, an dem sie 7 Stunden 36 Minuten arbeitet, hat sie Anspruch auf zwei Pausen. Sie hat die Wahl zwischen einer Pause von einer Stunde oder zwei Pausen von dreißig Minuten.

Die weibliche Bedienstete muss die Behörde, der sie untersteht, zwei Monate im Voraus informieren, außer wenn die Behörde auf Antrag der Betroffenen damit einverstanden ist, diese Frist zu verkürzen. Sie muss ebenfalls den Beweis für das Stillen erbringen. Zu diesem Zweck kann sie eine Bescheinigung eines Beratungszentrums für Neugeborene (O.N.E., Dienst für Kind und Familie) oder ein ärztliches Attest vorlegen. Dieser Beweis muss jeden Monat nochmals erbracht werden. Sie muss ebenfalls eine Vereinbarung mit der Behörde, der sie untersteht, über den/die Zeitpunkt(e) des Tages, an dem/die die Pause genommen werden kann, treffen.

Diese Maßnahme tritt ebenfalls am ersten Tage des Monats nach demjenigen, im Laufe dessen das vorliegende Rundschreiben im *Belgischen Staatsblatt* veröffentlicht wird, in Kraft.

Namur, den 27. Februar 2003.

Der Minister der inneren Angelegenheiten und des öffentlichen Dienstes,
Ch. MICHEL

VERTALING

MINISTERIE VAN HET WAALSE GEWEST

[C - 2003/27189]

**27 FEBRUARI 2003. — Omzendbrief nr. 2003/MINFP/002
betreffende het vaderschapsverlof en de bortsvoedingspauzes**

Mijnheer de Minister-President,

Mevrouw en Mijne Heren Ministers,

Mijne Heren Secretarissen-Generaal,

Mevrouwen en Mijne Heren leidende ambtenaren bevoegd voor personeelszaken,

Aan de diensten van de Waalse Regering en aan de instellingen van openbaar nut die onder het gezag of de controle van het Waalse Gewest vallen en waarvan het personeel onder het statuut van de ambtenaren van het Gewest ressorteert.

De procedure voor de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen inzake verlof en andere afwezigheden ten gunste van de personeelsleden is momenteel lopende. De Waalse Regering heeft het ontwerp van de Waalse Ambtenarencode die aan de federale Minister van Pensioenen en aan de Afdeling Wetgeving van de Raad van State is overgemaakt, goedgekeurd.

Aangezien de vaderschapsverlofregeling bij de wet van 10 augustus 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven reeds van toepassing is op de werknemers uit de privé-sector en de invoering van de borstvoedingspauzes voor werknemers in de privé-sector eveneens reeds van toepassing is, heeft de Waalse Regering ermee ingestemd om vooruit te lopen op de inwerkingtreding van de bepalingen van de Waalse Ambtenarencode betreffende vaderschapsverlof en borstvoedingspauzes.

Bijgevolg heeft de Regering mij ermee belast om u de inhoud van die bepalingen bij deze omzendbrief mede te delen, die in werking treden de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

1. Vaderschapsverlof

Een belangrijke wijziging in het ontwerp van de Waalse Ambtenarencode (Boek III) is de invoering van een vaderschapsverlof met een duur van 15 werkdagen, vergoed tegen 100 %, ten gunste van het statutaire en het contractuele personeelslid bij bevalling van de echtgenote of bij geboorte van een kind indien de afstamming van dat kind te zijnen opzichte vastgesteld is.

Dat verlof dient te worden opgenomen binnen de 30 dagen volgende op de geboorte. Het wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Daarnaast wordt er eveneens een identiek vaderschapsverlof toegekend aan het statutaire en aan het contractuele personeelslid om een kind op te vangen in het kader van een adoptie. Dat verlof dient te worden opgenomen binnen de 30 dagen volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het verblijft, als zijnde deel van diens gezin.

Het statutaire of het contractuele personeelslid komt in aanmerking voor het vaderschapsverlof van 15 dagen indien de geboorte of de inschrijving in het bevolkings- of vreemdelingenregister plaatsvindt te rekenen van de eerste dag van de maand volgend op de bekendmaking van deze omzendbrief in het *Belgisch Staatsblad*.

Vanzelfsprekend kunnen de contractuele personeelsleden de voordelen van deze omzendbrief niet cumuleren met de voordelen voortvloeiend uit de wet van 10 augustus 2001 voorvermeld. Op hen is de gunstigste regeling van toepassing, namelijk de regeling waarin deze omzendbrief voorziet.

Indien de geboorte of de inschrijving in het register plaatsvindt vóór die datum plaatsvindt, geldt :

— het statutaire personeelslid komt steeds in aanmerking voor de 4 dagen vergoed omstandigheidsverlof;

— in toepassing van artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidscontracten komt het contractuele personeelslid in aanmerking voor 10 dagen omstandigheidsverlof waarvan 3 tegen 100 % betaald door de werkgever (gewest of instelling van openbaar nut) en 7 in het kader van de verzekering gezondheidszorgen en vergoedingen tegen 82 % van de wedde, beperkt tot maximum 2.579,96 EUR per maand (huidige index). Het verlof kan in meerdere keren worden opgenomen, maar binnen de dertig dagen volgend op de geboorte. Het contractuele personeelslid bevindt zich in dienstactiviteit tijdens de periode van schorsing van het arbeidscontract dat door de werkgever is vergoed en tijdens de periode van schorsing van het arbeidscontract dat niet door de werkgever is vergoed.

2. Borstvoedingspauzes

In boek III voorziet het ontwerp van de Waalse Ambtenarencode eveneens in de mogelijkheid voor statutaire en contractuele personeelsleden die minstens 4 uur per dag presteren, om een dienstvrijstelling te krijgen om hun kind met moedermelk te voeden of melk af te kolven, tot zeven maanden na de geboorte, buiten de werkplek.

In uitzonderlijke medische omstandigheden (bijv. vroeggeboorte), kan die periode met maximum twee maanden worden verlengd.

Ik wijs erop dat de mogelijkheid om het kind met moedermelk te voeden niet betekent dat het vrouwelijk personeelslid daarom ook op de werkplek voor het kind mag zorgen tijdens de rest van de werkdag.

De borstvoedingspauze mag maximum een half uur duren. Het vrouwelijk personeelslid dat voltijds werkt, heeft het recht om twee pauzes te nemen tijdens dezelfde dag. Die twee pauzes kunnen in een eenmalige pauze van één uur genomen worden. De arbeidsuren die meegerekend worden om het aantal pauzes te bepalen dat het personeelslid per werkdag kan nemen, zijn de op de dag daadwerkelijk gepresterde uren. De duur van de pauzes wordt meegerekend om de daadwerkelijke prestaties te bepalen.

Voorbeelden :

— Voor de dag waarop het vrouwelijk personeelslid 3 u. 48 m. werkt, heeft zij geen recht op een pauze omdat haar arbeidsprestaties lager dan 4 uur liggen.

— Voor de dag waarop zij 6 u. 00 werkt, heeft zij recht op een pauze omdat ze daadwerkelijk meer dan 4 uur werkt.

— Voor de dag waarop zij 7 u. 36 m. werkt, heeft zij recht op twee pauzes. Zij kan kiezen tussen één pauze van één uur of twee pauzes van 30 minuten.

Het vrouwelijk personeelslid dient de overheid waaronder zij ressorteert twee maanden op voorhand in te lichten, tenzij de overheid op verzoek van betrokkene met een kortere termijn akkoord gaat. Zij zal eveneens het bewijs moeten verstrekken dat ze daadwerkelijk borstvoeding geeft. Daartoe kan zij een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (O.N.E., Dienst für Kind und Familie) of een medisch getuigschrift voorleggen. Elke maand dient dat bewijs opnieuw te worden voorgelegd. Zij zal eveneens een akkoord moeten bereiken met de overheid waaronder zij ressorteert over het (de) ogenblik(ken) van de dag waarop die pauze genomen kan worden.

Die maatregel treedt eveneens in werking de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin deze omzendbrief in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt.

Namen, 27 februari 2003.

De Minister van Binnenlandse Aangelegenheden en Ambtenarenzaken,
Ch. MICHEL