

FAQ CORONAVIRUS COVID-19

Ce FAQ est régulièrement mis à jour. - Deze FAQ wordt regelmatig up-to-date gebracht.

Version du 26/03/2020 – Versie van 26/03/2020

Des informations générales sont disponibles dans le document «Communication portant des recommandations relatives à l'organisation des zones de secours en cas d'absentéisme important de leurs membres du personnel en raison du coronavirus (Covid-19). »	Algemene informatie is beschikbaar in het document "Mededeling met aanbevelingen over de organisatie van de hulpverleningszones in geval van hoog ziekteverzuim bij hun personeelsleden vanwege het coronavirus (Covid-19)".
Conseil et collège de zone	Zoneraad en zonecollege
Q1. Est-il possible d'organiser une réunion électronique du collège de zone et du conseil de zone en raison de la menace Covid-19 ? Et dans le cas d'une réunion électronique du collège de zone, un scrutin secret est-il encore nécessaire concernant les nominations aux emplois, les mises en disponibilité, les suspensions préventives dans l'intérêt du service et les sanctions disciplinaires ?	V1. Is het mogelijk om een digitaal zonecollege en zoneraad te laten doorgaan, omwille van de Covid-19 dreiging? En moet in het geval van een digitaal zonecollege ook dan nog steeds geheim gestemd worden over benoeming tot ambten, in disponibilitetsstellingen, preventieve schorsingen in het belang van de dienst en tuchtstraffen?
<p>Pour le collège de zone, la procédure électronique est permise lorsqu'elle est prévue dans le règlement d'ordre intérieur. Il est également possible de voter pour les points repris dans la question (points de l'article 54 de la loi du 15/05/2007), même si la loi prévoit un scrutin secret en la matière. Si une solution technique permettant le scrutin secret peut être trouvée, il est recommandé d'y recourir. Dans le cas contraire, en raison des circonstances exceptionnelles, un simple vote peut tout de même être autorisé concernant les nominations et les autres points précités.</p> <p>En ce qui concerne le conseil de zone, en raison de la publicité de la séance, pareille procédure électronique n'a pas été prévue dans la loi. Compte tenu des circonstances exceptionnelles actuelles et du principe de distanciation sociale, la publicité de la séance peut être assurée par d'autres moyens techniques (par exemple via des moyens de vidéoconférence) afin que la séance puisse être suivie par tous via Internet.</p> <p>Toutefois, si cette possibilité ne peut être utilisée, un conseil électronique peut exceptionnellement avoir lieu. Dans ce cas, il est recommandé de prendre uniquement les décisions relatives au personnel qui ne peuvent souffrir aucun retard, ainsi que les décisions en extrême urgence (par exemple sur les mesures nécessaires dans le cadre du Covid-19) pour garantir la continuité du service. Les autres débats doivent être reportés.</p>	<p>Voor het zonecollege moet er een digitale procedure bepaald zijn in het huishoudelijk reglement. Die procedure kan gevolgd worden. Ook voor de punten die je aanhaalt (uit art. 54 van de wet van 15/05/2007), kan gestemd worden, ook al bepaalt de wet dat er geheime stemming voor nodig is. Indien er een technische oplossing gevonden kan worden waardoor de stemming geheim kan gebeuren, is dat aangewezen. Indien niet, dan kan omwille van de uitzonderlijke omstandigheden toegestaan worden dat toch gewoon gestemd wordt over benoemingen en dergelijke.</p> <p>Voor de zoneraad dient er gewaakt te worden over de garantie van de openbaarheid van de zitting. Daarom is er geen digitale procedure in de wet voorzien. Gelet op de huidige uitzonderlijke omstandigheden en het principe van "social distancing", kan de openbaarheid van de zitting door andere technische mogelijkheden (b.v. via manieren van videoconferentie) verzekerd worden via dewelke de zitting kan gevolgd worden door iedereen via het internet.</p> <p>Indien die mogelijkheid toch niet kan benut worden, mag een digitale zoneraad uitzonderlijk plaatsvinden. In dit geval, wordt er aangeraden om enkel de beslissingen betreffende het personeel en de dringend noodzakelijke beslissingen (b.v. over maatregelen die nodig zijn in het kader van Covid-19) te nemen om de continuïteit van de dienst te garanderen. In dat geval dienen andere debatten te worden uitgesteld.</p>

Cumul	Cumul
<p>Q1. La ZS peut-elle retirer provisoirement les autorisations d'activités secondaires cumulatives du personnel opérationnel ? Cela fonctionne dans 2 sens : de nombreux pompiers professionnels sont également volontaires dans une autre zone</p>	<p>V1. Mag de HVZ de toelatingen voor cumulatieve nevenactiviteiten van het operationele personeel tijdelijk intrekken? Dit werkt in 2 richtingen: veel beroepsbrandweermensen zijn ook vrijwilliger in een andere zone</p>
<p>L'AR statut administratif du 19/04/2014 stipule uniquement ce qui suit concernant le retrait ou la suspension de cumuls.</p> <p><i>Art. 30, dernier alinéa : Le conseil peut retirer l'autorisation de cumul avec effet immédiat, s'il constate que l'exercice du cumul empêche l'exécution correcte de la fonction.</i></p> <p><i>Art. 32. Toute autorisation de cumul est suspendue d'office lorsque le membre du personnel est absent pour maladie, par suite d'un accident de travail, d'un accident survenu sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle, ou lorsqu'il est en disponibilité pour maladie.</i></p> <p>Ces deux dispositions ne s'appliquent pas à la situation actuelle.</p> <p>L'objectif est avant tout de sensibiliser le personnel et d'attirer son attention sur les risques potentiels en cas de cumul de fonctions pour le moment. Ces risques diffèrent selon la nature du cumul (ex. beaucoup, peu ou pas de contacts avec les gens, ...). Un retrait peut aussi avoir un impact indésirable sur l'aide fournie (cumul en tant que pompier volontaire, ambulancier, ...).</p>	<p>Het KB administratief statuut van 19/04/2014 bepaalt over intrekking of opschorting van cumul enkel het volgende.</p> <p><i>Art. 30, laatste lid: De raad kan de cumulumachtiging met onmiddellijke ingang intrekken, wanneer zij vaststelt dat de uitoefening van de cumulatie de correcte uitoefening van de functie verhindert.</i></p> <p><i>Art. 32. Elke toestemming tot cumulatie wordt ambtshalve opgeschort wanneer het personeelslid afwezig is wegens ziekte, wegens een arbeidsongeval, wegens een ongeval op weg van of naar het werk of wegens een beroepsziekte, of wanneer het in beschikbaarheid wegens ziekte is.</i></p> <p>Beide bepalingen zijn niet van toepassing op de huidige situatie.</p> <p>Het is in de eerste plaats de bedoeling het personeel te sensibiliseren en te wijzen op risico's die de uitoefening van een cumul op dit moment kan meebrengen. Die zijn verschillend naargelang de aard van de cumul (b.v. veel, weinig of geen contact met mensen, ...). Een intrekking kan ook een ongewenste impact hebben op de hulpverlening (cumuls als vrijwillig brandweerman, ambulancier, ...)</p>
CAF	FGA
<p>Q1. Pour les candidats potentiels qui ont un CAF mais ne présentent pas l'épreuve physique en raison des circonstances actuelles : la validité de l'attestation peut-elle être prolongée ?</p>	<p>V1. Voor potentiële kandidaten die een FGA hebben maar door de huidige omstandigheden het fysieke deel niet afleggen: kan de geldigheid van het attest verlengd worden?</p>
<p>Les mesures relatives au Covid-19 empêchent de poursuivre l'organisation des épreuves pour prolonger le CAF. Il s'agit d'une situation de force majeure. Les CAF qui devraient être prolongés à partir du 14 mars 2020 jusqu'à l'organisation de nouvelles épreuves sont dès lors supposés valables. Dès que de nouvelles épreuves seront organisées, il faudra les représenter sans délai pour pouvoir obtenir une prolongation de la durée de validité de 2 ans.</p>	<p>De maatregelen inzake Covid-19 verhinderen dat nog proeven voor de verlenging van het FGA georganiseerd worden. Het gaat over een situatie van overmacht. De FGA 's die zouden moeten worden verlengd vanaf 14 maart 2020 totdat er opnieuw proeven georganiseerd worden, worden bijgevolg geacht geldig te zijn. Eenmaal er opnieuw proeven georganiseerd worden, zal men deze onverwijld moeten afleggen om een verlenging van de geldigheid met 2 jaar te kunnen bekomen.</p>
<p>Q2. Lorsqu'une session du CAF est annulée en raison de l'épidémie du Coronavirus, faut-il publier l'annulation au Moniteur belge?</p>	<p>V2. Moet de annulering van een FGA-sessie door de coronavirus-epidemie in het Belgisch Staatsblad worden bekendgemaakt?</p>
<p>Non, il ne faut pas publier l'annulation au Moniteur. Le centre de formation doit toutefois en informer sa personne de contact au KCCE qui fera le nécessaire pour que l'information apparaisse sur le site « Jedevienspompier.be ».</p>	<p>Nee, de annulering moet niet in het Staatsblad worden bekendgemaakt. Het opleidingscentrum moet wel zijn contactpersoon bij het KCCE inlichten en die zal het nodige doen zodat de informatie op de website "brandweer.be" komt te staan.</p>

<p>Q3. Les candidats inscrits à une session annulée sont-ils automatiquement inscrits à la session ultérieure ? Quel est l'impact sur les attestations jointes à l'inscription (l'extrait de casier judiciaire et le certificat médical) ?</p>	<p>V3. Worden de kandidaten die ingeschreven zijn voor een sessie die wordt geannuleerd, automatisch ingeschreven voor een latere sessie? Wat zijn de gevolgen voor de attesten die bij de inschrijving worden gevoegd (uittreksel uit het strafregister en medisch attest)?</p>
<p>En cas annulation de la session du CAF, les inscriptions sont annulées d'office. Elles ne sont donc pas reportées. Les candidats devront se réinscrire lorsque la nouvelle session d'inscription sera ouverte (via le site jedevienspompiers.be) et produire de nouvelles attestations si la date de validité de celles-ci a expiré entretemps.</p> <p>Le centre de formation enverra une communication à tous les candidats inscrits et les explications concernant la procédure de réinscription y sera indiquée.</p>	<p>Wanneer de FGA-sessie wordt geannuleerd, worden de inschrijvingen ook automatisch geannuleerd. Ze worden dus niet uitgesteld. De kandidaten zullen zich opnieuw moeten inschrijven wanneer de nieuwe inschrijvingsessie wordt geopend (via de website brandweer.be) en zullen nieuwe attesten moeten voorleggen indien de geldigheidsdatum van de attesten ondertussen verstreken is.</p> <p>Het opleidingscentrum zal een mededeling versturen naar alle ingeschreven kandidaten met daarin de toelichtingen betreffende de procedure voor de herinschrijving.</p>
<p>Formation</p>	<p>Opleiding</p>
<p>Q1. Une formation continue qui a été annulée peut-elle être reportée à un autre moment ?</p>	<p>V1. Kan geannuleerde voortgezette opleiding gecompenseerd worden op een ander tijdstip?</p>
<p>Oui, les formations continues prévues peuvent être reportées. Les centres de formation réorganisent actuellement leur programme de formations.</p>	<p>Ja, de geplande voortgezette opleidingen kunnen verplaatst worden naar een later tijdstip. De opleidingscentra zijn volop bezig met het opnieuw inplannen van deze opleidingen.</p>
<p>Q2. Est-il possible d'adapter le nombre obligatoire d'heures de formation pour 2020 (24/12h) en fonction de la durée des mesures liées au COVID-19?</p>	<p>V2. Is het mogelijk het verplicht aantal uren opleiding (24/12u) ad rato van de duur van de maatregelen inzake COVID-19 aanpassen voor 2020?</p>
<p>Suivre une formation continue a des répercussions sur 3 plans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - licenciement si les 120 heures obligatoires n'ont pas été suivies dans un délai de 5 ans : étant donné la répartition sur 5 ans et le fait que cette règle n'est en vigueur que depuis le 01/01/2019, il semble encore possible de rattraper ultérieurement les formations annulées dans la période spécifiée. Si cela ne s'avérait cependant pas réalisable, la situation actuelle pourrait être considérée comme un cas de force majeure. - engagements pris dans le cycle d'évaluation : il s'agit d'un cas de force majeure si le membre du personnel a été dans l'impossibilité de respecter les engagements pris car la formation a été annulée et qu'aucune nouvelle offre n'a pu être faite pendant la période d'évaluation en cours. - avancement dans l'échelle de traitement (120h dans les 5 ans ou 96h dans les 4 ans) : étant donné la répartition sur 5 ans et le fait que cette règle n'est en vigueur que depuis le 01/01/2019, il semble possible, en général, de rattraper ultérieurement les formations annulées dans la période spécifiée. 	<p>Het volgen van voortgezette opleiding heeft een impact op 3 vlakken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ontslag indien op 5 jaar tijd de verplichte 120u niet gevolgd werden: gelet op de spreiding over 5 jaar tijd en het feit dat deze regel pas geldt vanaf 1/1/2019, lijkt het toch mogelijk om de geannuleerde opleidingen op een later moment in te halen binnen de vooropgestelde periode. Indien dit toch niet zou mogelijk blijken, kan het als overmacht beschouwd worden. - Afspraken gemaakt in de evaluatiecyclus: het gaat over overmacht als de afspraken niet konden worden nagekomen omwille van annulatie van de opleiding en er geen nieuw aanbod kon worden gedaan in de lopende evaluatieperiode. - Bevordering in weddeschaal (120u in 5 jaar of 96u in 4 jaar): gelet op de spreiding over 5 jaar tijd en het feit dat deze regel pas geldt vanaf 1/1/2019, lijkt het toch mogelijk, in het algemeen, om de geannuleerde opleidingen op een later moment in te halen binnen de vooropgestelde periode.

<p>Q3. Les “heures perdues” en raison de l’annulation des formations permanentes peuvent être comptabilisées sur le compteur de l’ambulancier. Cette décision pour la D2 ne pourrait-elle pas être rendue applicables à la D1 (pour la formation permanente) ?</p>	<p>V3. De ‘verloren gegane uren ‘ door annulatie van permanente opleidingen mogen toch meetellen op de teller van de ambulancier. Kan deze beslissing voor D2 doorgetrokken worden naar D1 (voor permanentie opleidingen)?</p>
<p>Les formations permanentes d’un pompier sont comptabilisées par année. Par conséquent, l’annulation éventuelle de l’organisation d’une formation permanente dans la zone (si décidée ainsi par le commandant de zone) peut aboutir à un manque d’heures de formation.</p> <p>Les conséquences du fait de ne pas pouvoir suivre des formations permanentes sont différentes pour un ambulancier et pour un pompier. Pour le premier, il y a un impact sur la prolongation de la validité de son badge après 5 ans ; pour le second, il peut y avoir un impact sur son évaluation ou pour la prolongation des certificats de plongeur ou de porteur de tenue anti-gaz. Dans ces deux derniers cas, la force majeure peut être invoquée si le pompier ne dispose pas d’un nombre d’heures suffisant. Néanmoins, comme l’année ne fait que commencer, il ne semble pas impossible d’atteindre les 24 heures pour le 31/12/2020. En fonction de la durée des mesures prises et de l’impossibilité d’organiser et de suivre les formations permanentes en raison de la pandémie, il pourra être envisagé de fixer, dans le futur, une période -avec une date de début et de fin claire-, au cours laquelle les formations permanentes ne doivent pas être suivies et ce, au prorata de la durée des mesures prises pour contrer le Covid-19.</p>	<p>Permanente opleiding van een brandweerman wordt per jaar geteld, waardoor het eventueel annuleren van de organisatie van die permanente opleiding in de zone (indien zo beslist door de zonecommandant) misschien kan leiden tot een tekort aan opleidingsuren.</p> <p>De gevolgen van het niet volgen van permanente opleiding door een ambulancier en door een brandweerman zijn echter verschillend. Voor de eerste heeft het een impact op de 5-jaarlijkse verlenging van de geldigheid van zijn badge; voor de tweede kan het een impact hebben op zijn evaluatie of voor de verlenging van de getuigschriften van duiker of gaspakdrager. In die 2 laatste gevallen kan voor de brandweerman overmacht ingeroepen worden als hij niet aan voldoende uren komt.</p> <p>Aangezien het jaar nog maar pas begonnen is, lijkt het nog niet onmogelijk om toch aan die 24u te komen tegen 31/12/2020. Afhankelijk van de duur van de maatregelen en de onmogelijkheid om permanente opleidingen te organiseren en te volgen omwille van de pandemie, zou er kunnen worden overwogen om in de toekomst een periode - met een duidelijke start- en einddatum - te bepalen, waarvoor pro rata van de duur van de maatregelen tegen Covid-19 geen permanente opleidingen moeten worden gevolgd.</p>
<p>Personnel supplémentaire</p>	<p>Bijkomend personeel</p>
<p>Q1. Si nous avons des difficultés pour assurer les missions opérationnelles, en cas d’absences pour maladie principalement, et que des membres du personnel récemment pensionnés ou en congé préalable à la pension demandent de reprendre le service, est-il possible d’y donner suite et si oui, comment ?</p>	<p>V.1. Als we moeilijkheden hebben om onze operationele taken te verzekeren, vooral door ziekte, en personeelsleden die recent gepensioneerd zijn of in verlof voorafgaand aan het verlof zijn, vragen ons om de dienst opnieuw te vervoegen, is het mogelijk om dat te doen en zo ja, op welke manier?</p>
<p>La seule possibilité de reprendre en service des pompiers ou ambulanciers qui sont en congé préalable à la pension ou à la pension est de les engager comme bénévoles, étant donné les différents problèmes de cumul des revenus, de définition du statut ou de création du lien juridique entre la personne et l’employeur dans les autres scénarios.</p> <p>Ceci doit se faire dans le respect de la réglementation relative aux bénévoles : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?la nguage=fr&la=F&cn=2005070359&table_name=loi</p> <p>Il est plus facile de régler tous les aspects juridiques de ce statut.</p> <p>Le bénévole ne peut exercer que des tâches de nature logistique, technique ou administrative, pour soutenir</p>	<p>De enige mogelijkheid om brandweerlieden of ambulanciers die in verlof voorafgaand aan het pensioen of op pensioen zijn, is om hen aan te nemen als echte vrijwilligers, gelet op de verschillende problemen van cumul van inkomsten, rechtspositie en het scheppen van een juridische band tussen de persoon en de werkgever die zich voordoen in de andere scenario’s.</p> <p>Met toepassing van de regelgeving inzake vrijwilligers. http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2005070359&table_name=wet</p> <p>Het is makkelijker om alle juridische aspecten van dit statuut te regelen.</p> <p>De echte vrijwilliger kan enkel logistieke, technische of administratieve taken doen die de operationaliteit</p>

l'opérationnalité de la zone de secours et ses tâches opérationnelles. Le bénévole ne peut donc pas effectuer de tâches opérationnelles. Il faut en effet aussi considérer le fait que les gens en congé préalable à la pension et pensionnés sont dans la catégorie à risque.	van de hulpverleningszone en haar operationele opdrachten ondersteunen. De vrijwilliger kan dus geen operationele taken uitvoeren. Er moet ook aan gedacht worden dat de mensen in verlof voorafgaand aan het pensioen en op pensioen behoren tot de risicogroep.
Les volontaires	De vrijwilligers
Q1. Quelle solution pour les volontaires qui télétravaillent et qui ne sont pas autorisés par leur employeur de se rendre à la caserne ?	V1. Welke oplossing voor de vrijwilligers die thuiswerken waarvan de werkgever hen niet naar de brandweer laat gaan?
Les employés qui télétravaillent restent à la disposition de leur employeur. Leur situation n'est pas différente des employés qui travaillent sur place. Les mêmes règles sont d'application. En tant qu'employés, ils ne peuvent pas quitter leur lieu de travail, il en va de même lorsqu'ils sont en télétravail.	De werknemers die met telewerk zijn, blijven ter beschikking van hun werkgever. Hun situatie is niet verschillend dan die van werknemers op de werkplaats. Dezelfde regels kunnen toegepast worden. Als de werknemers hun werkplaats niet mogen verlaten, is de regel dezelfde voor de werknemers met telewerk.
Q2. Un membre du personnel administratif/technique (PAT) qui fait du télétravail demande de pouvoir répondre, durant ses heures de télétravail, aux appels en tant que volontaire dans une autre zone (zone de son domicile). En notre qualité d'employeur principal, pouvons-nous l'y autoriser sans bourse délier en partant du principe que l'on ne peut être payé qu'1x ? Le volontaire peut exécuter des missions pour la zone dans laquelle il est volontaire, mais il ne sera pas payé par cette zone.	V2. Een administratief en technisch personeelslid (ATP) met telewerk vraagt om tijdens de uren van het telewerk oproepen te mogen beantwoorden als vrijwilliger van een andere zone (zone van zijn woonplaats). Mogen we dit als hoofdwerkgever toelaten met gesloten beurs vanuit het principe dat met maar 1x betaald kan worden? De vrijwilliger kan opdrachten uitvoeren voor de zone waar hij vrijwilliger is, maar wordt niet betaald door de deze zone.
En fonction du statut administratif du personnel administratif et technique de la zone, il existe probablement déjà des règles à ce sujet. Par le passé, on conseillait systématiquement d'éviter un double paiement dans les cas où une personne quittait son travail pour intervenir dans une autre zone en tant que volontaire. Si la zone qui est l'employeur du membre du personnel administratif/technique ne dispose pas de règles en la matière, l'on peut s'en tenir au principe que le travail peut être interrompu à condition que le temps d'absence ne soit pas rémunéré (il le sera toutefois au travers de l'indemnité de prestation dans l'autre zone) et que ce temps d'absence soit récupéré par la suite. Il est indiqué d'en faire mention dans une note de service et de le communiquer au personnel. A terme, la zone pourra intégrer ces dispositions dans le statut administratif.	Afhankelijk van het administratief statuut voor het administratief en technisch personeel van de zone bestaan er mogelijk al bepaalde regels hierover. In het verleden is steeds geadviseerd geweest om te vermijden dat dubbele betaling zich zou voordoen in de gevallen iemand zijn werk verlaat om in een andere zone als vrijwilliger op te treden. Indien de zone die werkgever is van het administratief/technisch personeelslid er geen regels over heeft, kan de regel aangehouden worden dat het werk onderbroken mag worden, op voorwaarde dat de tijd dat men afwezig was niet vergoed wordt (wel via de prestatievergoeding in de andere zone) en dat de tijd dat men afwezig was nadien ingehaald wordt. Het is aangewezen dit op te nemen in een dienstnota en te communiceren aan het personeel. Op termijn kan de zone dergelijke bepalingen integreren in het administratief statuut
Q3. En raison de la pandémie de Corona de plus en plus de pompiers volontaires sont mis au chômage. De ce fait, ils ne peuvent plus faire que des interventions urgentes. Ils ne peuvent donc plus faire de service de garde pour l'aide médicale urgente ou les pompiers. Sinon, ils perdent leurs allocations de chômage. Les zones craignent dès lors qu'une partie des volontaires pourraient ne plus vouloir faire de service de garde. Ceci, combiné avec le fait qu'il est possible qu'un grand nombre de membres opérationnels soient malades, fait	V3. Door de Corona pandemie worden steeds meer vrijwillige brandweermensen in hun hoofdberoep in tijdelijke werkloosheid geplaatst. Hierdoor kunnen ze enkel dringende interventies uitvoeren. Dus kunnen zij geen wachtdiensten meer doen voor de dringende medische hulp of de brandweer. Doet men dat toch dan verliest men zijn werkloosheidsvergoeding. Hierdoor vrezen de zones dat een deel van de vrijwilligers geen wachtdiensten meer zullen willen doen. Hierdoor,

<p>craindre aux zones de secours un manque de capacité de personnel. Est-il possible d'obtenir l'accord de l'ONEM pour que, pour la durée de la pandémie, les allocations de chômage restent maintenues au prorata des heures de service de garde ?</p>	<p>in combinatie met de grote hoeveelheid te verwachten zieken binnen het operationeel personeel, vrezende de hulpverleningszones een onderbemanning. Kan hier het akkoord van de RVA gekregen worden, dat voor de duur van de pandemie, de werkloosheidsuitkering behouden blijft pro rata de uren wachtdienst?</p>
<p>Pour répondre à ce problème, l'ONEM vient de décider que, dans le cadre de la crise du coronavirus et jusqu'au 30.06.2020, il sera permis d'exercer des activités (interventions ou autres activités telles que services de garde, les formations et les exercices, etc.) en tant que pompier volontaire, ambulancier (non-pompier) volontaire et volontaire de la protection civile pendant le chômage temporaire dans leur emploi principal, tout en conservant leurs allocations. Les indemnités versées dans le cadre de ces prestations peuvent être cumulées avec les allocations de chômage. https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t2 https://www.onem.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_FR.pdf</p>	<p>Om tegemoet te komen aan het probleem heeft de RVA het volgende besloten: in het kader van de coronacrisis, zal het evenwel tot 30.06.2020 toegelaten zijn om activiteiten (interventies en andere activiteiten zoals wachtdiensten, opleidingen en oefeningen, ...) als vrijwillige brandweerlieden, vrijwillige ambulanciers (niet brandweerman) en vrijwilligers van de civiele bescherming te verrichten, tijdens de tijdelijke werkloosheid in hun hoofdberoep, met behoud van de uitkeringen. De vergoedingen ontvangen voor deze prestaties kunnen gecumuleerd worden met de werkloosheidsuitkeringen. https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t2 https://www.rva.be/sites/default/files/assets/chomage/FAQ/Faq_Corona_NL_20200323.pdf</p>
<p>Q3bis. Les pompiers/ambulanciers volontaires au chômage complet peuvent-ils également bénéficier du système dérogatoire prévu par l'ONEM pour les pompiers/ambulanciers volontaires au chômage temporaire suite à la pandémie Covid-19 et conserver dès lors leurs allocations de chômage peu importe le type de prestation effectuée pour la zone de secours ?</p>	<p>V3bis. Kunnen de vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers in volledige werkloosheid ook gebruikmaken van het uitzonderlijk stelsel voorzien door de RVA voor de vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers in tijdelijke werkloosheid ten gevolge van de pandemie Covid-19 en zodoende hun werkloosheidsuitkeringen behouden zonder onderscheid naargelang het type prestatie dat ze uitvoeren voor de hulpverleningszone?</p>
<p>Non, la dérogation prévue par l'ONEM est limitée aux pompiers/ambulanciers volontaires au chômage temporaire. Pour les autres, seules les interventions avec danger de mort (telles qu'interprétées assez largement par l'ONEM) permettent le cumul des allocations de chômage et des indemnités perçues en tant que pompier/ambulancier volontaire. Il n'y a donc pas de changement de système pour les chômeurs autres que temporaires.</p>	<p>Neen, de uitzondering voorzien door de RVA is beperkt tot de vrijwillige brandweerlieden/ambulanciers in tijdelijke werkloosheid. Voor de anderen kunnen alleen voor interventies met levensgevaar (volgens de huidige redelijk ruime interpretatie van de RVA), de vergoedingen ontvangen als vrijwillig brandweerman/ambulancier gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen. Er is dus geen wijziging van het systeem voor de werklozen die geen tijdelijk werklozen zijn.</p>
<p>Q4. Une zone emploie 2 pompiers qui travaillent pour le corps de sécurité. Au 01/01/2019, ce corps de sécurité a été transféré à la Police fédérale, et il en résulte que ces personnes doivent démissionner de leur fonction de pompier. Ces personnes, qui n'ont temporairement pas de mission, pourraient-elles exercer des missions pompier ? En d'autres mots, leur démission pourrait-elle être reportée jusqu'à après la crise Corona ? Elles n'ont pas encore été démissionnées car une solution était recherchée.</p>	<p>V4. Een zone heeft nog 2 brandweermannen die werken bij het Veiligheidskorps. Dit korps is sinds 1/1/2019 overgegaan naar de Federale Politie waardoor deze mensen eigenlijk ontslag zullen krijgen bij de brandweer. Mogen deze mensen, die nu tijdelijk geen opdrachten hebben, ingezet worden voor brandweertaken? M.a.w. mag hun ontslag uitgesteld worden tot na de Corona-crisis. Zij hebben nog geen ontslag gekregen bij de zone omdat er een regeling "zou" gezocht worden.</p>
<p>Ces personnes ne doivent pas être licenciées et peuvent intervenir en tant que pompier volontaire. Cela est</p>	<p>Deze personen moeten niet ontslagen worden en ze kunnen als brandweervrijwilliger ingezet worden. Dit</p>

<p>possible sur la base de l'article 10 de l'AR du 11 novembre 2018 organisant le transfert des fonctionnaires du corps de sécurité vers le cadre d'assistants de sécurisation de police et le cadre de coordonnateurs de sécurisation de police de la police fédérale (https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018111102&table_name=loi) :</p> <p>« Art.10. Les assistants de sécurisation de police et les coordonnateurs de sécurisation de police transférés peuvent continuer à exercer les professions ou activités accessoires pour lesquelles ils avaient obtenu l'autorisation auprès du corps de sécurité, pour autant que l'exercice de cette profession ou activité accessoire ne porte pas atteinte à l'accomplissement de leurs devoirs professionnels ou à la dignité de la fonction. Lors du transfert, le Service public fédéral Justice transmet ces autorisations à la police fédérale. Elles sont classées dans le dossier personnel des intéressés. »</p>	<p>kan op basis van artikel 10 van het KB van 11 november 2018 tot regeling van de overplaatsing van de ambtenaren van het veiligheidskorps naar het kader van beveiligingsassistenten van politie en het kader van beveiligingscoördinatoren van politie van de federale politie (https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2018111102):</p> <p>“Art.10. De overgeplaatste beveiligingsassistenten van politie en beveiligingscoördinatoren mogen de bijkomende beroepen of bezigheden waarvoor zij bij het veiligheidskorps toestemming hebben gekregen, verder zetten voor zover de uitoefening van dat bijkomend beroep of die bezigheid geen schade toebrengt aan het vervullen van hun ambtsplichten of afbreuk doet aan de waardigheid van het ambt. De Federale Overheidsdienst Justitie bezorgt die toestemmingen aan de federale politie bij de overplaatsing en zij worden opgenomen in het persoonlijk dossier van betrokkenen.”</p>
Congés, absences et maladies	Verloven, afwezigheden en ziekte
Q1. Qu'en est-il de la gestion des congés afin d'assurer la continuité du service ?	V1. Wat met het beheer van de verloven om de continuïteit van de dienst te garanderen?
<p>Il revient à l'employeur de trouver un arrangement proportionnel par rapport à l'importance d'assurer le service dans ces circonstances exceptionnelles, tout en restant plus ou moins acceptable/proportionnel pour le personnel. Par ex. une absence de longue durée pour raisons personnelles ne peut être accordée que si le fonctionnement du service le permet, ...</p> <p>Un certain nombre de congés constituent néanmoins un droit et ne peuvent donc pas être refusés pour des raisons de continuité du service, par ex. :</p> <p>*Le congé exceptionnel pour cas de force majeure en raison d'une maladie /d'un accident d'un membre de la famille (art 207, 2°): maximum 4 jours par an (ou 30h24min pour ceux qui sont en régime de 38h/semaine) est un droit. Une attestation médicale témoigne de la nécessité de la présence du membre du personnel professionnel.</p> <p>*Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial (art. 202) est un droit pour les motifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'hospitalisation d'une personne habitant sous le même toit que le membre du personnel professionnel ou d'un parent ou d'un allié au premier degré ; - l'accueil, pendant les périodes de vacances scolaires, des enfants qui n'ont pas atteint l'âge de quinze ans (+ handicap ou statut de minorité prolongée) ; <p>Dans la situation actuelle, il ne s'agit pas officiellement de vacances scolaires, mais d'une mesure afin d'éviter la</p>	<p>Het komt toe aan de werkgever om een regeling te vinden die proportioneel is met het verzekeren van de dienstverlening in deze uitzonderlijke omstandigheden en die min of meer aanvaardbaar/proportioneel is voor het personeel. B.v. afwezigheid van lange duur voor persoonlijke redenen, kan maar worden toegekend indien de werking van de dienst het toelaat, ...</p> <p>Een aantal verlofvormen zijn echter een recht en kunnen dus niet worden geweigerd omwille van de garantie van de dienstcontinuïteit. B.v.</p> <p>*Uitzonderlijk verlof door overmacht wegens ziekte/ongeval van een gezinslid (art 207, 2°): maximaal 4 dagen/jaar (of 30u24min voor zij die in een 38u-regeling werken) is een recht. Een medisch attest toont de noodzaak van de aanwezigheid van het beroepspersoneelslid aan.</p> <p>*Het verlof voor dwingende redenen van familiaal belang (art. 202) is eveneens een recht voor volgende zaken:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziekenhuisopname van een persoon onder hetzelfde dak of bloed/aanverwant van de 1e graad; - Opvang tijdens de schoolvakantie van kinderen van minder dan 15 jaar (+ handicap of verlengde minderjarigheid); <p>Er is nu officieel geen schoolvakantie, maar een maatregel om concentratie van kinderen en personen</p>

<p>concentration d'enfants et de personnes. Les cours sont suspendus, mais une garderie dans les écoles est assurée pour les personnes qui doivent continuer à travailler dans les secteurs essentiels durant la pandémie. Par exemple, le personnel médical, les pompiers, la police.</p> <p>Vu la situation exceptionnelle, le droit à un congé pour motifs impérieux d'ordre familial ne s'applique pas pour l'accueil des enfants dans ces circonstances. En effet, il ne s'agit pas de vacances scolaires.</p> <p>- autres motifs impérieux d'ordre familial si reconnus par le supérieur hiérarchique : dans ce cas-ci, la zone dispose d'une marge d'appréciation.</p> <p>En outre, les zones peuvent avoir recours à d'autres mesures pour rester le plus opérationnel possible. Ex. déplacer des membres du personnel vers d'autres postes au sein de la zone, mobiliser des volontaires pour qu'ils soient de garde dans la caserne, ...</p>	<p>te vermijden. De lessen worden opgeschort, er is evenwel opvang voorzien op school voor mensen die moeten blijven werken in de sectoren die noodzakelijk zijn tijdens de pandemie. B.v. medisch personeel, brandweer, politie.</p> <p>Gezien het uitzonderlijke van de situatie is er geen recht op verlof voor dwingende reden van familiaal belang voor het opvangen van kinderen in deze omstandigheden. Het is immers ook geen schoolvakantie.</p> <p>- Andere dwingende reden van familiaal belang indien erkend door de hiërarchische meerdere: hier heeft de zone een eigen appreciatiemarge.</p> <p>Daarnaast zijn er nog andere maatregelen mogelijk die de zone kan aanwenden om te zorgen dat zij zo maximaal mogelijk operationeel is. B.v. personeelsleden verplaatsen naar andere posten binnen de zone, vrijwilligers inschakelen in wachtdiensten in de kazerne, ...</p>
<p>Q1a) Un membre du personnel professionnel a demandé deux mois de congé parental pour mai et juin et sa demande a été approuvée début 2020. Supposons que de nombreux collaborateurs s'absentent, au point de mettre à mal le service fourni, pouvons-nous retirer ce congé et, dans l'affirmative, de quelle façon ?</p>	<p>V1a) Een beroepspersoneelslid heeft begin 2020 twee maand ouderschapsverlof aangevraagd voor mei en juni en dit werd begin 2020 goedgekeurd. Stel dat er zodanig veel medewerkers uitvallen dat de dienstverlening in nood komt, kunnen we deze verlof intrekken en zo ja, op welke manier?</p>
<p>La zone peut demander aux membres du personnel s'ils seraient prêts à renoncer à un éventuel congé/congé parental planifié. Si un intéressé est disposé à prendre son congé ultérieurement, il peut retirer le congé. En cas de congé parental, il doit également en informer l'ONEM.</p> <p>Le retrait unilatéral par la zone d'un congé accordé qui est un droit, n'est pas une bonne solution et n'est pas possible. Nous avons déjà apporté une réponse en ce sens en ce qui concerne les congés pour motifs impérieux d'ordre familial (cf. Q1 ci-dessus) qui sont également un droit pour le personnel.</p> <p>Dans un cas extrême, l'on peut procéder à la réquisition des membres du personnel en congé parental dont la présence est absolument nécessaire et pour autant que la zone n'est pas à même de garantir l'opérationnalité par le biais d'autres mesures. Voir nos instructions précédentes en la matière (point III du lien ci-dessous - communication du 18 mars 2020 sur notre site web). https://www.civieleveiligheid.be/sites/default/files/explorer/partie_s_incendie/recommandationsoronavirus_zds18.03.20-fr.pdf</p>	<p>De zone kan vragen aan de personeelsleden wie kan afzien van eventueel gepland verlof/ouderschapsverlof. Als het even goed uitkomt voor de betrokkene om het verlof later te nemen, kan hij het verlof intrekken. In het geval van ouderschapsverlof moet hij ook de RVA inlichten.</p> <p>Het eenzijdig intrekken door de zone van toegekend verlof dat een recht is, is dus geen goede oplossing en is niet mogelijk. We hebben al in dezelfde zin geantwoord (zie V1 hierboven) voor het verlof wegens dwingende redenen van familiaal belang, dat ook een recht is voor het personeel.</p> <p>In het uiterste geval kan er overgegaan worden tot opvordering van de personeelsleden in ouderschapsverlof die absoluut noodzakelijk zijn en voor zover de zone de operationaliteit niet kan verzekeren via andere maatregelen. Zie onze eerdere instructies terzake (punt III in de link hieronder – communicatie van 18 maart 2020 op onze website). https://www.civieleveiligheid.be/sites/default/files/explorer/partie_s_incendie/recommandationsoronavirus_zds18.03.20-nl.pdf</p>
<p>Q1b). Peut-on modifier les congés planifiés ? Peut-on rappeler un membre du personnel en congé ?</p>	<p>V1bis. Mogen de geplande verloven veranderd worden? Mag een personeelslid in verlof teruggeroepen worden?</p>
<p>Les congés planifiés peuvent être adaptés par un accord entre le membre du personnel et sa hiérarchie, mais également en fonction des nécessités du service. Vu</p>	<p>De geplande verloven kunnen worden aangepast in onderling akkoord tussen het personeelslid en de hiërarchie, maar ook in functie van de</p>

<p>notamment l'article 20 de l'AR statut administratif du 19 avril 2014, un membre du personnel en congé peut également être rappelé. Si le membre du personnel en congé annuel peut effectivement être rappelé dans les circonstances exceptionnelles visées à l'article 20 précité, il ne peut cependant pas être placé en service de rappel "générique", mais seulement affecté aux interventions liées à ces circonstances exceptionnelles.</p>	<p>dienstnoodwendigheden. Mede gelet op artikel 20 van het KB administratief statuut van 19 april 2014 kan ook een personeelslid dat met verlof is worden teruggeroepen. Indien het personeelslid in jaarlijks verlof effectief kan worden teruggeroepen in de omstandigheden bedoeld in het voormelde artikel 20, kan het echter niet in algemene oproepbaarheidsdienst worden geplaatst, maar enkel worden ingezet worden voor interventies gelinkt aan deze uitzonderlijke omstandigheden.</p>
<p>Q2. Quid lorsqu'un ambulancier a été directement en contact avec une personne testée au coronavirus COVID-19 ?</p>	<p>V2. Quid wanneer een ambulancier rechtstreeks in contact is geweest met iemand die positief op het coronavirus COVID-19 werd getest?</p>
<p>Les directives concernant le personnel médical relèvent de la santé publique et sont disponibles sur le site spécifique mis en ligne pour le coronavirus COVID-19 : https://www.info-coronavirus.be/fr/faqs/. Les zones sont invitées à les consulter directement sur le site car elles sont régulièrement mises à jour.</p>	<p>De instructies voor het medische personeel vallen onder de bevoegdheid van volksgezondheid en zijn beschikbaar op de specifieke website voor het coronavirus COVID-19: https://www.info-coronavirus.be/nl/faqs/. De zones worden aangeraden deze rechtstreeks op de website te raadplegen want ze worden regelmatig geüpdated.</p>
<p>Q3. Comment gérer le fait que des collaborateurs présentant des symptômes rentrent chez eux ?</p>	<p>V3. Hoe omgaan met medewerkers die naar huis worden gestuurd met ziekteverschijnselen:</p>
<p>a) Le collaborateur doit-il obtenir une dispense de service? Ou un congé maladie?</p>	<p>a) Dient de medewerker daarvoor dienstvrijstelling te krijgen? Of ziekteverlof?</p>
<p>Le Ministre de la Fonction publique, Monsieur Clarinval, a adopté 2 circulaires qui contiennent des directives en vue de faire face à l'imminence d'une pandémie (coronavirus COVID-19) pour le personnel des services de la fonction publique fédérale. Les principes qui y figurent peuvent servir de fil conducteur pour le personnel des zones.</p> <p>La Circulaire Clarinval du 01/03/2020 peut servir de fil conducteur pour le personnel des zones :</p> <p><i>"2. Vous êtes au travail et vous sentez grippé ?</i></p> <p><i>Prévenez dès que possible votre chef de service qui vous autorisera à quitter le travail pour rentrer chez vous ou recevoir des soins médicaux. Le jour où vous avez quitté le travail pour maladie est considéré comme un jour presté : vous n'avez pas besoin de certificat médical pour cette journée et aucun jour d'absence pour maladie ne vous sera comptabilisé.</i></p> <p><i>Si votre médecin vous prescrit plusieurs jours de maladie, vous devez envoyer un certificat à Medex et prévenir votre chef de service (durée présumée, lieu de séjour, autorisation de sortie ou non). En cas de prolongement éventuel de votre congé maladie, vous devez envoyer un nouveau certificat et en informer votre chef de service."</i></p>	<p>De Minister van Ambtenarenzaken, de heer Clarinval, heeft 2 omzendbrieven genomen die richtlijnen ter voorbereiding op de uitbraak van een pandemie (coronavirus COVID-19) voor het personeel van de diensten van het federaal administratief openbaar ambt, bevatten. De principes die in deze omzendbrieven staan, kunnen als leidraad voor het personeel van de zones gebruikt worden.</p> <p>Hier kan de Omzendbrief Clarinval van 01/03/2020 als leidraad voor het personeel van de zones gebruikt worden:</p> <p><i>"2. U bent op het werk en voelt zich griepig?</i></p> <p><i>Verwittig zo snel mogelijk uw diensthoofd die u de toelating zal geven om het werk te verlaten om u zich naar huis te begeven of om medische zorgen te ontvangen. De dag waarop u het werk verlaten hebt wegens ziekte, wordt beschouwd als een gewerkte dag: er is voor die dag geen geneeskundig attest nodig en er wordt geen ziektedag aangerekend.</i></p> <p><i>Als uw dokter u meerdere dagen ziekteverlof voorschrijft, stuur dan een attest op naar Medex en verwittig uw diensthoofd (vermoedelijke duur, verblijfplaats, huis verlaten toegestaan of niet). Bij eventuele verlenging van uw ziekteverlof dient u een nieuw attest op te sturen en opnieuw uw diensthoofd te informeren."</i></p>

b) Ce membre du personnel peut-il être forcé à rentrer chez lui ?	b) Kan dit personeelslid verplicht thuis gestuurd worden?
<p>Oui, les autorités sanitaires belges ont recommandé des mesures, notamment : “Restez chez vous si vous êtes malade”. L’employeur peut renvoyer chez elle une personnel malade afin de garantir la santé et le bien-être des autres collaborateurs.</p>	<p>Ja, de Belgische gezondheidsautoriteiten hebben maatregelen aanbevolen onder meer: “Blijf thuis als je ziek bent”. De werkgever kan de persoon die ziek is, naar huis sturen om de gezondheid en welzijn van de andere werknemers te verzekeren.</p>
Q4. Comment concilier la continuité du service et le report des congés 2019 ?	V4. Hoe de continuïteit van de dienstverlening en de overdracht van de verloven 2019 verenigen?
<p>Afin d’assurer la continuité du service, il est demandé aux membres opérationnels professionnels des zones de secours de se rendre disponible au maximum. Ceci est possible notamment en postposant leurs congés. Il s’agit toutefois parfois des congés 2019 reportés en 2020 et qui doivent être pris durant la période actuelle au risque d’être perdus. Pour permettre aux services de continuer à fonctionner tout en évitant de pénaliser les membres du personnel prêts à postposer leurs congés 2019 reportés, il serait judicieux que les zones de secours utilisent la possibilité prévue à l’article 197 du statut administratif permettant le report jusqu’à un an maximum.</p>	<p>Om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen, wordt aan de operationele beroepspersoneelsleden van de hulpverleningszones gevraagd om zich maximaal beschikbaar te stellen. Dat is mogelijk door met name hun verloven uit te stellen. Het gaat evenwel soms om verloven van 2019 die werden overgedragen naar 2020 en die in de huidige periode moeten worden opgenomen om niet het risico te lopen de verloven te verliezen. Opdat de diensten zouden kunnen blijven werken en om te vermijden dat de personeelsleden die bereid zijn hun overgedragen verloven van 2019 uit te stellen, gestraft zouden worden, zou het zinvol zijn dat de hulpverleningszones gebruik maken van de bepaling in artikel 197 van het administratief statuut dat voorziet dat de overdracht maximaal een jaar geldig is.</p>
Q5. Une dispense de service peut-elle être accordée aux membres du personnel qui sont forcés de rester chez eux (avec maintien du traitement) ?	V5. Kan dienstvrijstelling worden verleend aan personeelsleden die thuis geplaatst worden (met doorbetaling)?
<p>Les circonstances dans lesquelles une dispense de service peut être accordée au personnel professionnel sont énumérées à l’article 206 de l’AR du 19 avril 2014. L’article 206, §2, de l’AR du 19 avril 2014 stipule que le conseil de zone peut prévoir des dispenses de service supplémentaires. La zone peut donc elle-même décider d’accorder des dispenses de service. Il est toutefois recommandé d’obliger dans un premier temps le personnel à épuiser ses jours de repos compensatoire équivalents aux heures supplémentaires prestées dans le passé.</p>	<p>De omstandigheden waarvoor dienstvrijstelling kan worden verleend aan beroepspersoneel zijn opgesomd in artikel 206 van het KB van 19 april 2014. Artikel 206, § 2, van het KB van 19 april 2014 bepaalt dat de zoneraad in bijkomende dienstvrijstellingen kan voorzien. De zone kan dus zelf beslissen om dienstvrijstellingen toe te kennen. Het wordt echter aangeraden om in de eerste plaats het personeel te verplichten hun dagen inhaalrust gelijkwaardig aan de in het verleden gepresteerde overuren op te gebruiken.</p>
Q6. Lorsqu’un ambulancier d’une zone de secours est infecté par le Covid-19, la maladie serait considérée comme une maladie professionnelle selon Fedris. Est-ce correct? Fedris est-elle l’autorité compétente? Quel rôle joue Medex dans ce domaine?	Q6. Wanneer ambulanciers van de hulpverleningszones besmet worden met Covid-19 zou dit beschouwd worden als een beroepsziekte volgens Fedris. Klopt dit? Is Fedris de bevoegde instantie? Welke rol speelt Medex hierin?
<p>Oui, c’est exact, les membres professionnels des zones de secours (pompiers-ambulanciers et ambulanciers) sont visés pour autant qu’ils répondent à la description de Fedris. Cf. la communication publiée sur le site de Fedris: https://www.fedris.be/fr/news#news-2695</p> <p>Les zones de secours ont été reprises au sein de l’arrêté royal relatif aux maladies professionnelles du personnel local et relèvent donc bien de la compétence de Fedris. http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pllan_guage=fr&la=F&cn=1993012136&table_name=loi</p>	<p>Ja, dat klopt, de beroepsleden van de hulpverleningszones (brandweerman-ambulancier en ambulancier) kunnen hieronder vallen indien ze voldoen aan de omschrijving van Fedris. Zie de mededeling op de website van Fedris: https://www.fedris.be/nl/news#news-2696</p> <p>De zones zijn ingevoegd in het KB Beroepsziekten voor het lokaal personeel en vallen zodoende onder de bevoegdheid van Fedris (http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.</p>

<p>La procédure de demande en réparation pour maladie professionnelle est décrite à l'article 10 de l'arrêté royal relatif aux maladies professionnelles précité et sur le site de Fedris. La demande doit être adressée à l'employeur. Medex n'intervient pas dans ce domaine. https://fedris.be/fr/victime/maladies-professionnelles-administrations-provinciales-locales/demande</p> <p>La question a été posée au département compétent de prévoir aussi une couverture maladies professionnelles en cas de Covid-19 pour les volontaires, dans les mêmes circonstances.</p>	<p>pl?language=nl&la=N&cn=1993012136&table_name=wet).</p> <p>De procedure voor aanvraag om schadeloosstelling voor beroepsziekte staat beschreven in artikel 10 van het KB Beroepsziekten en op de website van Fedris, de aanvraag moet aan de werkgever gestuurd worden. Medex komt hierin niet tussen. https://fedris.be/nl/slachtoffer/beroepsziekten-provinciale-en-plaatselijke-overheidsdiensten/aanvraag</p> <p>De vraag is gesteld aan het bevoegde departement om de dekking voor beroepsziekten voor Covid-19 te voorzien voor de vrijwilligers, onder dezelfde omstandigheden.</p>
Procédure disciplinaire	Tuchtprocedure
<p>Q1. Une audience disciplinaire par le commandant de zone est prévue pour le 1er avril. Peut-elle être reportée compte tenu des mesures concernant le Covid-19 ?</p>	<p>V1. Q. Er is een tuchtverhoor door de zonecommandant gepland op 1 april. Kan dit uitgesteld worden gelet op de maatregelen inzake Covid-19?</p>
<p>Oui, le report d'une telle audition est tout à fait justifiable. Il convient cependant de veiller à ce que le report se fasse dans un délai raisonnable. Si les mesures en lien avec le Covid-19 devaient être prolongées, une solution alternative devrait être trouvée. Cette solution pourrait prendre la forme d'une audition par moyens digitaux.</p>	<p>Ja, uitstel van een dergelijk verhoor valt te rechtvaardigen. Er dient echter over gewaakt te worden dat het uitstel binnen een redelijke termijn blijft. Indien de maatregelen voor Covid-19 zouden verlengd worden, moet er dus een alternatief gezocht worden. Dit zou kunnen via een digitaal verhoor.</p>
Interventions	Interventies
<p>Q1. Une adaptation ou une adaptation temporaire de l'AR Moyens minimaux afin de garantir la continuité du service est-elle possible ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pouvons-nous utiliser une AP4 plutôt qu'une AP6 si la situation se présente ? - Un sergent peut-il être remplacé par un caporal + (càd un caporal disposant du brevet de sergent) si la situation se présente ? 	<p>V1. Is een aanpassing of tijdelijke aanpassing van het KB Minimale middelen mogelijk teneinde de continuïteit van de dienst te garanderen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mogen we in deze crisis een AP4 laten vertrekken ipv een AP6 indien de situatie zich voordoet? - Mag een sergeant vervangen worden door een korporaal + (dwz een korporaal met brevet sergeant) indien de situatie zich voordoet?
<p>Une zone doit avant tout adapter l'organisation de son personnel pour pouvoir continuer à garantir la sécurité du personnel en intervention, même dans le cas d'une pandémie. Il s'agit de continuer à respecter le principe de mobilisation des moyens minimaux. Si la zone a pris les mesures nécessaires en termes de disponibilité du personnel, mais qu'elle constate malgré tout un manque de personnel au moment d'un départ, elle peut avoir recours à l'exception prévue à l'art. 6 de l'AR du 10/11/2012, à condition que 2 AP4 soient envoyées et que le POS spécifique soit respecté.</p>	<p>Een zone dient in de eerste plaats de organisatie van haar personeel aan te passen zodat, ook binnen het kader van de pandemie, de veiligheid van het personeel bij interventies gegarandeerd blijft. Dit kan o.a. door de inzet van de minimale middelen te blijven respecteren. Indien de zone echter de nodige maatregelen genomen heeft inzake de beschikbaarheid van het personeel, maar desondanks toch op een bepaald moment een personeelsgebrek constateert op het moment van een uitruk, kan wel gebruik gemaakt worden van de uitzonderingsmogelijkheid van art. 6 van het KB van 10/11/2012, onder de voorwaarde dat 2 AP4 vertrekken en de specifieke SOP wordt nageleefd.</p>
<p><i>"Art. 6. Lorsque au cours de la mobilisation des moyens adéquats, il n'est pas possible de rassembler dans le délai déterminé par la zone l'effectif minimal de 6 personnes dans l'autopompe multifonctionnelle (AP 0/1/5) telle que</i></p>	<p><i>"Art. 6. Ingeval tijdens het oproepen van de adequate middelen blijkt dat het niet mogelijk is binnen de tijdsperiode bepaald door de zone om de minimale bezetting van 6 personen in de multifunctionele</i></p>

<p><i>prévue à l'annexe 1re, celle-ci peut être remplacée par deux autopompes multifonctionnelles, avec chacune un effectif minimal de quatre personnes (AP 0/1/3), envoyé simultanément de deux postes différents.</i></p> <p><i>Le Ministre définit une procédure d'intervention adaptée qui précise les actions que les quatre personnes présentes en premier sur les lieux de l'intervention peuvent réaliser en attendant l'arrivée de la deuxième autopompe multifonctionnelle."</i></p> <p>Il n'est pas indiqué de déroger au départ standard en dehors de cette possibilité offerte par l'AR, en effectuant un départ avec une AP4 ou un caporal+. Dans des cas tout à fait exceptionnels, le principe de "nécessité fait loi" peut être appliqué. La situation concrète lors d'une pandémie, à un moment donné et vu toutes les mesures de prévention adoptées (et non-adoptées) devra être examinée pour décider s'il est effectivement question de force majeure et si les moyens mobilisés sont proportionnels et justifiés dans cette situation.</p>	<p><i>autopomp (AP 0/1/5) zoals voorzien in bijlage 1 te verzamelen, kan deze laatste vervangen worden door twee multifunctionele autopompen, elk bemand met minimum vier personen (AP 0/1/3), die tegelijk uit twee verschillende posten gestuurd worden.</i></p> <p><i>De Minister stelt een aangepaste interventieprocedure vast, die de acties bepaalt die deze vier personen als eersten op de plaats van de interventie kunnen stellen in afwachting van de aankomst van de tweede multifunctionele autopomp."</i></p> <p>Het is niet aangewezen om buiten die mogelijkheid van het KB nog verder af te wijken van de standaarduitruk door uit te rukken met een AP4 of een korporaal+. In zeer uitzonderlijke gevallen kan het beginsel "nood breekt wet" toegepast worden, maar dat kan niet enkel omwille van de situatie dat er een pandemie heerst. De concrete situatie tijdens de pandemie, op een specifiek moment, gelet op alle genomen (en niet-genomen) preventieve maatregelen, zullen moeten worden samengelegd om de beoordeling te maken of er effectief een overmachtssituatie is en of de uitgestuurde middelen proportioneel en verantwoord zijn voor die situatie.</p>
<p>Q2. Est-il possible d'adapter la procédure de départ "AP 6" en "AP 4 + LOG 2 » pour respecter les règles en matière de distanciation sociale ?</p>	
<p>Il est permis d'adapter la procédure opérationnelle pour répondre à la protection requise pour limiter la propagation de Covid-19 et les règles de distanciation sociale.</p> <p>Soit les agents dans les véhicules sont équipés de masques adaptés pendant le trajet, pour autant qu'il y a assez de stock de ces masques.</p> <p>Soit on part avec 2 véhicules différents du même poste, qui comportent au total les 6 agents de l'autopompe. Les 2 véhicules doivent arriver sur place au même moment.</p> <p>L'employeur doit analyser les risques conformément aux dispositions de la loi bien-être au travail s'il adapte les procédures opérationnelles.</p> <p>Cette réponse ne porte pas préjudice pas à la réponse donnée à la Q1 sur la AP 4.</p>	<p>Het is toegelaten de operationele procedure aan te passen om tegemoet te komen aan de bescherming vereist om de verspreiding van COVID-19 tegen te gaan en de regels van de social distancing.</p> <p>Ofwel worden de manschappen in de voertuigen uitgerust met een gepaste maskers tijdens het rijden, voor zover deze in voldoende voorraad beschikbaar zijn.</p> <p>Ofwel wordt vertrokken met 2 verschillende voertuigen uit dezelfde post, die in totaal de 6 man voor de autopomp bevatten. De 2 voertuigen moeten wel tegelijk aankomen.</p> <p>De werkgever moet bij het aanpassen van de operationele procedure de risico's analyseren conform de bepalingen van de wet welzijn op het werk .</p> <p>Dit antwoord doet geen afbreuk aan het antwoord op Q1 over de AP4.</p>
<p>Statut pécuniaire</p>	<p>Geldelijk statuut</p>
<p>Q1. Les membres du personnel qui peuvent travailler à domicile, ont-ils droit à la prime opérationnelle ? Quid lorsqu'ils sont uniquement disponibles pour les appels?</p>	<p>V1. Komen de personeelsleden die thuis mogen werken, in aanmerking voor de operationaliteitspremie? Quid indien ze enkel beschikbaar staan voor oproepen?)?</p>
<p>La prime d'opérationnalité est due pour chaque période de prestations effectives. Elle est donc due dans le cadre du télétravail, qui est du temps de travail avec prime d'opérationnalité. Par contre, le fait d'être simplement disponible dans un certain délai pour un rappel n'est pas</p>	<p>De operationaliteitspremie is verschuldigd voor elke periode waarin effectief arbeidsprestaties worden verricht. Ze is dus verschuldigd bij telewerk, dat beschouwd wordt als arbeidstijd met operationaliteitspremie. Gedurende een bepaalde</p>

<p>du temps de travail et ne donne donc pas droit à la prime d'opérationnalité.</p>	<p>termijn gewoon beschikbaar zijn voor een oproep wordt daarentegen niet beschouwd als arbeidstijd en geeft bijgevolg geen recht op de operationaliteitspremie.</p>
<p>Prévention incendie</p>	<p>Brandpreventie</p>
<p>Q1. Les contrôles en matière de prévention incendie peuvent-ils être reportés ?</p>	<p>V1. Kunnen controles brandpreventie worden uitgesteld?</p>
<p>Dans la réponse, il a été considéré que cette question porte sur les visites d'inspection sur place et non sur les examens sur plan, qui peuvent normalement être réalisés en travaillant à domicile.</p> <p>Les visites d'inspection sur place ne sont généralement pas soumises à des délais. La plupart du temps, elles sont organisées sur rendez-vous et ne sont souvent pas urgentes. Ces visites doivent donc être postposées.</p> <p>Toutefois quelques précisions :</p> <p>1/ Certaines exploitations nécessitent des attestations ayant une durée limitée (par exemple, les centres de soins résidentiels, les hôpitaux, les crèches, les hébergements touristiques, etc.). Ces établissements ont généralement besoin d'une (nouvelle) attestation pour le lancement ou la poursuite de leurs activités, spécifiant que le rapport d'inspection des pompiers date d'il y a moins d'un an. Il est donc possible qu'ils aient pris rendez-vous récemment pour demander une visite d'inspection parce que leur attestation actuelle va expirer ou parce qu'ils veulent démarrer leurs activités à brève échéance. Ils risquent donc d'insister pour qu'une inspection soit réalisée, même si généralement, il y a encore une marge de report (sauf, bien sûr, s'ils ont eux-mêmes tardé à effectuer les démarches).</p> <p>Vu la nature de ces établissements, dans les conditions actuelles, il n'est pas recommandé de circuler dans les bâtiments pour les inspecter en compagnie d'autres personnes. Dans ces cas, l'inspection devra être reportée et il appartient à l'autorité compétente de décider si l'exploitation est autorisée malgré l'absence d'attestation ou le fait qu'elle ne soit plus valable (il ne s'agit pas d'une décision émanant d'IBZ).</p> <p>2/ Certains maîtres d'ouvrage demandent une visite d'inspection dans le cadre de la réception des travaux d'un bâtiment. Ces réceptions sont toutefois soumises à des délais. Néanmoins, l'inspection par la zone ne constitue pas une composante obligatoire d'une réception (elle représente davantage une aide pour le maître d'ouvrage) et si les zones de secours n'ont pas la possibilité de procéder à cette inspection, elles n'ont pas à accéder à cette demande. La réception est en effet une obligation contractuelle entre un maître d'ouvrage et un</p>	<p>In het antwoord wordt er vanuit gegaan dat deze vraag de inspectiebezoeken ter plaatse betreft en niet de onderzoeken op plan. Deze laatste kunnen in principe gewoon verder gaan via thuiswerk.</p> <p>Voor wat de inspectiebezoeken ter plaatse betreft is algemeen geen termijn vastgesteld waarbinnen een dergelijk inspectiebezoek dient te gebeuren. Deze gebeuren doorgaans op afspraak en vaak is er geen dringend karakter. Deze inspectiebezoeken moeten dus uitgesteld worden.</p> <p>Hierbij enkele kanttekeningen:</p> <p>1/ Aan de bepaalde uitbatingen zijn attesten gekoppeld die slechts voor een beperkte tijd geldig zijn (bvb. woonzorgcentra, ziekenhuizen, kinderdagverblijven, toeristische logies,...). Deze inrichtingen hebben doorgaans voor het begin van uitbating of hun verdere uitbating een (nieuw) attest nodig waarbij het inspectieverslag van de brandweer ten hoogste 1 jaar oud is en hebben dus mogelijk recent afspraak gemaakt voor een inspectiebezoek omdat hun huidige attest zal vervallen of omdat ze binnenkort willen van start gaan met de uitbating. Deze inrichtingen zullen dus mogelijk wel aandringen op een inspectie, al zal er doorgaans wel nog marge voor uitstel zijn (tenzij ze natuurlijk zelf pas laat in actie zijn geschoten).</p> <p>Gelet op de aard van deze inrichtingen is het in de huidige omstandigheden niet opportuun om in gebouwen samen met anderen rond te lopen om te inspecteren. In deze gevallen zal de inspectie uitgesteld moeten worden en is het aan de bevoegde overheid om te oordelen of er ondanks vervallen of ontbrekende attesten uitbating mogelijk is (dit is geen beslissing van IBZ).</p> <p>2/ Bouwheren vragen sommige een inspectiebezoek in het kader van een oplevering van de werken aan een gebouw. Deze opleveringen zijn wel aan bepaalde termijnen gebonden. De controle door de zone is echter geen verplicht onderdeel van een oplevering (eerder een hulpmiddel voor de bouwheer) en hulpverleningszones moeten hier ook niet op ingaan indien zij niet de mogelijkheid hebben om deze controle uit te oefenen. De oplevering is immers een contractuele verplichting tussen een bouwheer en een aannemer en de</p>

<p>entrepreneur et la zone de secours n'est pas liée par ce contrat.</p> <p>Il faut s'attendre à ce que les maîtres d'ouvrage insistent pour que ces contrôles soient effectués en temps utile. Toutefois, comme expliqué supra, la zone de secours n'est pas tenue d'accéder à cette demande, et certainement pas dans les délais imposés par le maître d'ouvrage. C'est donc la zone elle-même qui fixe la date limite d'une visite d'inspection si le bourgmestre le lui demande.</p> <p>Ces visites d'inspection ne doivent pas être effectuées et, si la zone souhaite néanmoins les effectuer, elles doivent être reportées.</p> <p>3/ Bien entendu, la commune reste généralement responsable de la sécurité incendie et, si des personnes devaient être exposées à un important risque d'incendie nécessitant de prendre des mesures urgentes (par exemple, la fermeture d'un bâtiment dangereux ne respectant pas les recommandations en matière de sécurité incendie), une inspection devra être effectuée d'urgence, et pourra difficilement être reportée.</p> <p>Toutefois, comme il est interdit d'exploiter les discothèques, les cafés, les restaurants et toute salle / espace où de nombreuses personnes se rassemblent, la probabilité que cette situation se produise dans les prochaines semaines sera très faible.</p>	<p>hulpverleningszone is door dit contract niet gebonden.</p> <p>Het valt te verwachten dat bouwheren zullen aandringen op het tijdig uitvoeren van dergelijke controles. Maar zoals eerder al gesteld: de hulpverleningszone is niet verplicht om hier op in te gaan en al zeker niet binnen de termijnen die de bouwheer oplegt. De zone bepaalt dus zelf de termijn voor een inspectiebezoek als ze daartoe de opdracht krijgt van de burgemeester.</p> <p>Deze inspectiebezoeken moeten niet uitgevoerd worden en als de zone dat toch wenst te doen, moeten deze uitgesteld worden.</p> <p>3/ Uiteraard blijft de gemeente algemeen bevoegd voor de brandveiligheid en indien er zich een geval voordoet waar personen aan een groot brandgevaar blootgesteld zijn en dringende maatregelen nodig zijn (bvb. het sluiten van een brandveilig gebouw), dan zal er wel dringend een inspectie nodig zijn die moeilijk kan uitgesteld worden.</p> <p>Aangezien er echter een verbod is voor de uitbating van discotheken, cafés, restaurants en elke zaal/ruimte waar veel personen tegelijk samenkomen, zal de kans dat deze situatie zich in de volgende weken voordoet zeer klein zijn.</p>
<p>Q2. Un CPI peut-il reporter les visites sur place?</p>	<p>V2. Kunnen plaatsbezoeken door BPA uitgesteld worden ?</p>
<p>Les visites sur place par un CPI sont toujours organisées sur rendez-vous et ne sont pas urgentes. Ces visites sur place doivent donc être postposées à une date à convenir ultérieurement.</p>	<p>Plaatsbezoeken door een BPA gebeuren steeds op afspraak en hierbij is geen dringend karakter aanwezig. Deze plaatsbezoeken moeten dus uitgesteld worden naar een later overeen te komen datum.</p>
<p>Q3. Signer le rapport de prévention incendie est-il obligatoire ?</p>	<p>V3. Is het verplicht om het brandpreventie-verslag te ondertekenen?</p>
<p>Si le rapport de prévention incendie est établi alors que vous êtes en télétravail et ne circule que sous forme numérique, il n'est pas possible de le signer physiquement. Cette signature peut-elle être omise ?</p> <p>Les zones de secours ne peuvent pas déroger à l'obligation de signer correctement leurs documents. La signature du rédacteur du rapport de prévention incendie est essentielle, tout comme la signature du commandant de zone ou de son délégué. Cette obligation de signer le rapport de prévention incendie découle de l'article 5 de l'arrêté royal du 19 décembre 2014 fixant l'organisation de la prévention incendie dans les zones de secours et de l'article 2 de l'arrêté ministériel du 1er décembre 2016 fixant le modèle de rapport de prévention incendie.</p>	<p>Als het brandpreventieverslag via thuiswerk wordt opgesteld en enkel via digitale weg circuleert, is het niet mogelijk om dit verslag ook daadwerkelijk fysiek te ondertekenen. Kan deze handtekening weggelaten worden?</p> <p>De hulpverleningszones kunnen niet afwijken van de verplichting om hun documenten correct te ondertekenen. De handtekening van de opsteller van een brandpreventieverslag is een essentieel onderdeel van het brandpreventieverslag, evenals de handtekening van de zonecommandant of zijn afgevaardigde. De plicht tot het plaatsen van een handtekening in een brandpreventieverslag vloeit voort uit artikel 5 van het koninklijk besluit van 19 december 2014 tot vastlegging van de organisatie van de brandpreventie in de hulpverleningszones en uit artikel 2 van het ministerieel besluit van 1 december 2016 tot bepaling van het model van brandpreventieverslag.</p>

<p>Les télétravailleurs doivent donc utiliser la signature électronique. Les documents officiels qui sont établis sur les ordinateurs des zones sont des documents numériques. De tels documents numériques peuvent être signés de manière électronique.</p> <p>Le document numérique peut être envoyé par voie électronique du gestionnaire du dossier au commandant de zone ou à son délégué, qui doit également signer. Tous deux peuvent signer numériquement le document et le transmettre afin que l'autorité requérante reçoive le document numérique final.</p> <p>Apposer une signature électronique ne nécessite pas d'outils complexes. Le software gratuit « Acrobat Reader » et un lecteur de carte suffisent en principe.</p> <p>La signature électronique a la même valeur qu'une signature manuscrite. Une signature manuscrite scannée peut être ajoutée à la signature électronique, mais ce n'est pas une obligation.</p>	<p>Thuiswerkers moeten gebruik maken van de digitale handtekening. Officiële documenten die aangemaakt worden op de computers van de zones zijn digitale documenten. Zulke digitale documenten kunnen digitaal ondertekend worden.</p> <p>Het digitaal document kan tussen de dossierbehandelaar en de zonecommandant of zijn afgevaardigde, die ook moet tekenen, digitaal doorgestuurd worden. Beiden kunnen het document digitaal ondertekenen en doorsturen om het uiteindelijk digitaal aan de aanvragende overheid te bezorgen.</p> <p>Om een document digitaal te ondertekenen heb je geen ingewikkelde tools nodig. De gratis software "Acrobat Reader" en een kaartlezer volstaan in principe.</p> <p>De digitale handtekening is evenwaardig aan de handgeschreven handtekening. Een gescande handgeschreven handtekening mag toegevoegd worden in de digitale handtekening, maar dat is geen verplichting.</p>
Temps de travail	Arbeidstijd
<p>Q1. Est-il possible de prendre des mesures pour modifier la répartition des horaires en cas d'excédent de personnel ou de manque de personnel (cas de maladies en masse) ?</p>	<p>V1. Is het mogelijk maatregelen te nemen om een momenteel teveel aan personeel uit te roosteren en ze in te roosteren wanneer er tekorten zijn (bij massieve ziekteuitval)?</p>
<p>Oui, c'est possible sur la base de l'article 6, §2, de la loi du 19 avril 2014 "La répartition est communiquée au minimum trois mois à l'avance au travailleur, sauf en cas d'urgence".</p> <p>La situation actuelle est une situation d'urgence sanitaire.</p>	<p>Ja, dat is mogelijk op basis van artikel 6, §2, van de wet van 19 april 2014: "De verdeling wordt minstens drie maanden op voorhand meegedeeld aan de werknemer, behalve in geval van hoogdringendheid". De huidige situatie is een noodsituatie op gezondheidsgebied.</p>
<p>Q2. La prise d'un repos compensatoire peut-elle être imposée par la zone dans le cadre de l'organisation d'une occupation minimale des postes ?</p>	<p>V2. Kan het opnemen van inhaalrust opgelegd worden vanuit de zone in het kader van de organisatie van de minimumbezetting van de posten?</p>
<p>Le personnel professionnel peut être contraint de prendre du repos compensatoire pour les heures supplémentaires prestées par le passé. L'objectif d'une occupation minimale est de limiter le risque de contamination et de garantir une présence et disponibilité suffisantes du personnel au cas où des collègues devraient s'absenter. En prenant un repos compensatoire, ce personnel serait aussi plus reposé et plus à même de résister aux contaminations en cas de mobilisation.</p>	<p>Het beroepspersoneel kan verplicht worden om inhaalrust voor in het verleden gepresteerde overuren op te nemen. De bedoeling van het werken met een minimumbezetting is dat er minder risico op besmetting bestaat en dat er voldoende personeel beschikbaar blijft indien er collega's zouden moeten afwezig blijven. Door het opnemen van inhaalrust zal dit personeel ook beter uitgerust zijn en weerbaarder zijn tegen besmettingen wanneer het moet worden ingeschakeld.</p>
Identification	Identificatie
<p>Q1. Supposons qu'un membre du personnel soit contrôlé par la police sur son chemin vers ou depuis la caserne. Comment peut-il prouver qu'il est en route pour son travail/ son domicile ?</p>	<p>V1. Stel dat een personeelslid gecontroleerd wordt door de politie op zijn weg van of naar de kazerne. Hoe kan hij bewijzen dat hij op weg is naar zijn werk/naar huis?</p>
<p>Toute personne qui fait le trajet entre son domicile et son lieu de travail ou qui effectue des déplacements professionnels doit pouvoir se justifier en cas de contrôle. Le membre du personnel d'une zone de secours travaille pour un service essentiel ou un secteur crucial (voir</p>	<p>Een persoon die woon-werk- of professionele verplaatsingen doet, moet zich kunnen verantwoorden bij een eventuele controle. Een personeelslid van een hulpverleningszone werkt voor een essentiële dienst of cruciale sector, (zie de bijlage</p>

<p>l'annexe de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19).</p> <p>Afin de prouver qu'il travaille pour une zone de secours, un membre du personnel peut utiliser sa carte d'identification (conformément à l'arrêté royal du 18 juillet 2018 relatif à la carte d'identification du personnel des zones de secours). Il est rappelé une fois de plus aux zones de secours qui n'ont pas encore délivré de carte d'identification à leur personnel qu'il est essentiel de le faire.</p> <p>D'un point de vue strict, la carte d'identification suffit comme pièce justificative et les membres du personnel ne sont pas tenus de présenter une déclaration ou une attestation supplémentaire de la zone. Toutefois, il est recommandé qu'en plus de la carte d'identification (ou à la place de la carte d'identification pour les zones qui ne l'ont pas encore délivrée), les membres du personnel reçoivent une déclaration écrite dont le contenu est le suivant : les coordonnées de la zone, les coordonnées du membre du personnel et la déclaration qu'il est engagé dans un secteur crucial ou un service essentiel en application de l'article 3 de l'arrêté ministériel du 23 mars 2020 portant des mesures d'urgence pour limiter la propagation du coronavirus COVID-19.</p>	<p>bij het Ministerieel Besluit van 23 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.</p> <p>Om aan te tonen dat men voor een hulpverleningszone werkt, kan een personeelslid zijn identificatiekaart gebruiken (overeenkomstig het KB van 18 juli 2018 betreffende de identificatiekaart voor het personeel van de hulpverleningszones). Hulpverleningszones die nog geen identificatiekaart hebben afgeleverd aan hun personeelsleden, worden hierbij nogmaals aangemaand om dit te doen.</p> <p>Strikt gezien volstaat de identificatiekaart als verantwoordingsstuk en zijn personeelsleden niet verplicht om een bijkomende verklaring of attest van de zone voor te leggen. Nochtans wordt aangeraden om aanvullend bij de identificatiekaart (of in plaats van de identificatiekaart voor de zones die deze nog niet hebben afgeleverd) de personeelsleden te voorzien van een schriftelijke verklaring met de volgende inhoud: de gegevens van de zone, de gegevens van het personeelslid en de verklaring dat hij/zij tewerkgesteld is in een cruciale sector of een essentiële dienst in toepassing van artikel 3 van het Ministerieel Besluit van 18 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID - 19 te beperken.</p>
Divers	Varia
Q1. Dans quelle mesure le principe d'égalité est-il garanti pour les différents statuts ?	V1. In welke mate wordt het gelijkheidsbeginsel over de verschillende statuten heen gewaarborgd?
<p>Le principe d'égalité s'applique, pour autant qu'il s'agisse de situations comparables. Les conditions de travail du personnel opérationnel et administratif/technique d'une part, et des professionnels et volontaires d'autre part, ou encore des pompiers et ambulanciers ne sont pas toujours les mêmes et des différences sont donc possibles.</p> <p>La Cour constitutionnelle a déjà précisé à plusieurs reprises que : «Les règles constitutionnelles de l'égalité et de la non-discrimination n'excluent pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée. L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause ; le principe d'égalité est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.»</p>	<p>Het gelijkheidsbeginsel geldt maar voor zover het om vergelijkbare situaties gaat. De arbeidsvoorwaarden van operationeel en administratief/technisch personeel enerzijds, beroeps en vrijwilligers anderzijds, of nog brandweermannen en ambulanciers zijn niet altijd dezelfde en verschillen zijn dus mogelijk.</p> <p>Het Grondwettelijk hof heeft al meermaals gesteld: «De grondwettelijke regels van de gelijkheid voor de wet en van de niet-discriminatie sluiten niet uit dat een verschil in behandeling volgens bepaalde categorieën van personen zou worden ingesteld, voor zover voor het criterium van onderscheid een objectieve en redelijke verantwoording bestaat. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden geoordeeld met betrekking tot het doel en de gevolgen van de ter beoordeling staande norm ; het gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat de aangewende middelen niet redelijkerwijze evenredig zijn met het beoogde doel»</p>