

autre équipe prête à intervenir). Pour une intervention nécessitant plus de personnel, il est fait appel au personnel breveté antigaz présent dans les autres postes, au personnel en repos et à la protection civile.

En cas d'intervention exigeant plus de matériel ou de personnel pour porter des combinaisons de protection chimique lourdes, il est fait appel à la protection civile (Liedekerke).

Remarque : lors de l'incendie des tours du Marly, ce n'est pas le SIAMU mais la protection civile qui a effectué des mesures de pollution de l'air.

Question n° 3 de Mme Fatiha Saïdi du 16 septembre 2004 (Fr.) :

Discrimination à l'embauche.

Comme vous le savez, sous la précédente législature, le Parlement bruxellois a entamé un long travail d'auditions suivi par des recommandations formulées à votre prédécesseur monsieur Eric Tomas. Par la suite, monsieur Tomas, a également initié une large réflexion avec le Comité bruxellois de concertation économique et social. L'ensemble de ces travaux et concertations ont abouti à l'élaboration d'un plan d'actions comptant des mesures très concrètes et dont une série d'entre elles ont été opérationnalisées dès le début de l'année 2003.

Ainsi, un guichet d'informations et de plaintes a été installé au mois de mai 2003 à l'ORBEm. Sa mission est de recevoir les personnes victimes de faits discriminatoires et de leur accorder, en premier lieu, une écoute suivie éventuellement, selon la situation dont elles sont victimes, d'une procédure judiciaire.

Je souhaiterais savoir, Monsieur le ministre, de manière plus précise, quelles sont les missions du guichet d'informations de l'ORBEm mis en place en mai 2003 ?

- Combien de personnes sont engagées au sein de ce guichet ?
- Quels sont les partenaires potentiels du guichet ?
- Combien de personnes ont été reçues à ce guichet d'informations et de plaintes, en l'espace d'une année ?
- Quels sont les faits discriminatoires qui sont dénoncés par ces personnes ?
- Quelles sont les suites qui ont été accordées à ces plaintes ?

Réponse : Tous les chercheurs d'emploi doivent être traités de la même manière dans leur recrutement. Lorsque les critères de sélection manquent de justification objective et raisonnable, il peut y avoir discrimination.

Pour lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche, l'ORBEm a ouvert, en collaboration avec le centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, un service spécialisé dans

mingspak en een andere ploeg die hiervoor klaar staat) te kunnen beschikken. Voor een interventie die meer personeel vereist, wordt een beroep gedaan op het gediplomeerd antigas personeel dat in de andere posten aanwezig is, op het rustend personeel en op de civiele bescherming.

Bij interventies waarvoor meer materieel nodig is of personeel voor het dragen van de zware chemische beschermingspakken, wordt een beroep gedaan op de civiele bescherming (Liedekerke).

Opmerking : bij de brand in de Marly-torens is het niet de DBDMH maar de civiele bescherming die de luchtvervuiling gemeten heeft.

Vraag nr. 3 van mevr. Fatiha Saidi d.d. 16 september 2004 (Fr.) :

Discriminatie bij de aanwerving.

Het Hoofdstedelijk Parlement heeft tijdens de vorige zittingsperiode een lange reeks hoorzittingen georganiseerd waarna het aanbevelingen aan uw voorganger Eric Tomas gericht heeft. De heer Tomas heeft daarop ruim overleg gepleegd met het Brussels sociaal en economisch overlegcomité. Al deze werkzaamheden en overleg hebben geleid tot een actieplan met zeer concrete maatregelen, waarvan er enkele sinds het begin van het jaar 2003 operationeel zijn.

Zo is er binnen de BGDA een informatie- en klachtenloket opgericht in de loop van de maand mei 2003. Dat loket moet mensen opvangen die het slachtoffer geworden zijn van discriminatie en hun verhaal aanhoren. Naargelang de situatie van het slachtoffer, wordt er een gerechtelijke procedure ingezet.

Ik zou een precies overzicht willen hebben van de opdrachten van het infoloket van de BGDA dat in mei 2003 opgericht is.

- Hoeveel mensen worden aan dit loket te werk gesteld ?
- Wie zijn de mogelijke partners voor dit loket ?
- Hoeveel mensen zijn er tot nu toe aan het informatie- en klachtenloket ontvangen op een jaar tijd ?
- Welke discriminerende handelingen worden door deze mensen aan de kaak gesteld ?
- Welk gevolg wordt er aan deze klachten gegeven ?

Antwoord : Alle werkzoekenden moeten bij de aanwerving op dezelfde manier worden behandeld. Wanneer de selectiecriteria niet op objectieve en redelijke wijze worden gerechtvaardigd, kan er sprake zijn van discriminatie.

Om de strijd aan te binden tegen elke vorm van discriminatie bij de aanwerving, heeft de BGDA in samenwerking met het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

l'accueil, l'aide et l'accompagnement des personnes victimes de ce phénomène.

- a) Que l'on soit employeur ou chercheur d'emploi, on peut se renseigner sur la discrimination à l'embauche au guichet d'information.
- b) Si un chercheur d'emploi pense avoir été victime d'une discrimination lors de son recrutement, la consultante de l'ORBEM analyse la situation avec lui/elle pour la rendre objective. Elle détermine ensuite avec le chercheur d'emploi si les présomptions de discrimination sont établies et si la situation nécessite un suivi juridique. Dans ce cas, la victime rencontrera à l'ORBEM un juriste du centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Cette personne apportera le soutien nécessaire pour, le cas échéant, obtenir réparation.

Combien de personnes sont engagées au sein de ce guichet ?

Les effectifs prévus pour le projet comprennent un équivalent temps plein niveau A de l'ORBEM-BGDA et un équivalent mi-temps niveau A juriste du centre pour l'égalité des chances de la lutte contre le racisme qui intervient sur rendez-vous.

Quels sont les partenaires potentiels du guichet ?

- approche préventive :
 - tous les centres de formation GRH;
 - les syndicats;
 - l'Organisme officiel pour la prévention de l'harcèlement sur le lieu du travail;
 - l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- approche curative :
 - associations de type « travail et santé »;
 - et pour ceux qui décident de porter plainte : le centre pour l'égalité des chances et le réseau associatif donnant accès à des avocats gratuits.

Évaluation

- Quantitative

Type de discrimination – premier accueil entre mai 2003 et fin avril 2004

| | |
|----------------------------|---------------|
| Philosophique et religieux | 4 |
| Genre | 7 |
| Origine | 45 |
| Race | 26 |
| Handicap | 10 |
| Etat civil | 2 |
| Fortune | 1 |
| Santé | 4 |
| Caractéristique physique | 2 |
| Age | 15 |
| Orientation sexuelle | 1 |
| Handicap social | 5 |
| Total | 191-69 |

een dienst opgericht die zich specialiseert in het onthaal, de ondersteuning en de begeleiding van personen die het slachtoffer zijn van dit verschijnsel.

- a) Zowel werkgevers als werknemers kunnen bij het informatie-loket inlichtingen inwinnen over de discriminatie bij aanwerving.
- b) Indien een werkzoekende meent het slachtoffer te zijn van discriminatie tijdens een aanwervingsprocedure, zal de consultant van de BGDA de situatie objectief analyseren met de betrokkene. Vervolgens bepaalt zij samen met de werkzoekende of het vermoeden van discriminatie gegrond is en of een juridische actie nodig is. In dat geval zal het slachtoffer op de BGDA een jurist van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding ontmoeten. Die persoon zal de nodige bijstand verlenen om, in voorkomend geval, een schadeloosstelling te verkrijgen.

Hoeveel personeelsleden werden aangeworven voor de werking van het loket ?

Voor het project werden één voltijdse equivalent, niveau A, van de BGDA-ORBEM en één halftijdse equivalent, niveau A, van het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, aangeworven. Die laatste werkt op afspraak.

Wie zijn de mogelijke partners voor het loket ?

- preventieve aanpak :
 - alle opleidingscentra HRM;
 - de vakbonden;
 - de officiële instantie voor preventie van pesten op de werkvloer;
 - het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- curatieve aanpak :
 - verenigingen van het type « travail et santé »;
 - voor wie besluit klacht in te dienen : het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en het netwerk van verenigingen dat toegang geeft tot pro deo advocaten.

Evaluatie

- Kwantitatieve evaluatie

Soort discriminatie – eerste onthaal tussen mei 2003 en einde april 2004

| | |
|-----------------------------|---------------|
| Filosofisch en godsdienstig | 4 |
| Geslacht | 7 |
| Afkomst | 45 |
| Ras | 26 |
| Handicap | 10 |
| Burgerlijke staat | 2 |
| Vermogen | 1 |
| Gezondheid | 4 |
| Lichamelijke kenmerken | 2 |
| Leeftijd | 15 |
| Seksuele geaardheid | 1 |
| Sociale handicap | 5 |
| Totaal | 191-69 |

Notons que 69 personnes ont été reçues par rapport à une demande d'information en matière de discrimination.

Nombre de visites entre mai 2003 et fin avril 2004 :

433 sur 176 (= nombre de jours où il y a eu au moins une visite ou intervention téléphonique).

Guichet discrimination (mai 2003 à avril 2004) conclusions sur la base de la référence reprise dans le système informatique de l'ORBEm (*Ibis*)

| | |
|-----------------------------------------|------------|
| Avec réf. <i>Ibis</i> | 129 |
| Sans réf. <i>Ibis</i> | 61 |
| Une référence <i>Ibis</i> non retrouvée | 1 |
| Total | 191 |

Repartition par âge et par sexe

| | H | F | Total | % âge |
|-------------------|-------------|-------------|------------|------------|
| 20 à - 25 ans | 3 | 5 | 8 | 6,2 |
| 25 à - 30 ans | 9 | 6 | 15 | 11,6 |
| 30 à - 35 ans | 19 | 7 | 26 | 20,2 |
| 35 à - 40 ans | 16 | 10 | 26 | 20,2 |
| 40 à - 45 ans | 16 | 6 | 22 | 17,1 |
| 45 à - 50 ans | 6 | 5 | 11 | 8,5 |
| 50 à - 55 ans | 3 | 8 | 11 | 8,5 |
| 55 à - 60 ans | 6 | 3 | 9 | 7,0 |
| 60 à - 65 ans | 1 | 1 | 0,8 | |
| Total | 79 | 50 | 129 | 100 |
| % H et % F | 61,2 | 38,8 | | |

Répartition par niveau d'études et par sexe

| | H | F | Total | % études |
|---------------------------------------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| 1 Primaire | 7 | 2 | 9 | 7,0 |
| 2 Secondaire Inférieur | 5 | 7 | 12 | 9,3 |
| 3 Secondaire Supérieur | 11 | 8 | 19 | 14,7 |
| 4 Supérieur non universitaire | 5 | 7 | 12 | 9,3 |
| 5 Universitaire | 14 | 14 | 28 | 21,7 |
| 6 Apprentissage | 2 | 1 | 3 | 2,3 |
| 7 Autres études | 26 | 8 | 34 | 26,4 |
| 7 Autres (études supérieures non reconnues) | 9 | 3 | 12 | 9,3 |
| Total | 79 | 50 | 129 | 100,0 |

Répartition par durée d'inactivité (approximation) et par sexe

| | H | F | Total | % |
|-----------------|----|----|-------|------|
| < 6 mois | 24 | 14 | 38 | 29,5 |
| 6 mois à < 1 an | 12 | 8 | 20 | 15,5 |
| 1 an à < 2 ans | 22 | 7 | 29 | 27,9 |

Er dient opgemerkt dat 69 personen ontvangen werden in verband met een informatieaanvraag inzake discriminatie.

Aantal bezoekers tussen mei 2003 en eind april 2004 :

433 op 176 (= aantal dagen waarop er minstens een bezoek of een telefonische tussenkomst was).

Loket discriminatie (mei 2003 tot april 2004) conclusies op basis van de Referentie opgenomen in het informaticasysteem van de BGDA (*Ibis*)

| | |
|--------------------------------------------|------------|
| Met <i>Ibis</i> -referentie | 129 |
| Zonder <i>Ibis</i> -referentie | 61 |
| <i>Ibis</i> -referentie niet teruggevonden | 1 |
| Totaal | 191 |

Verdeling volgens leeftijd en geslacht

| | M | V | Totaal | % Leeftijd |
|-------------------|-------------|-------------|------------|---------------|
| 20 tot 25 jaar | 3 | 5 | 8 | 6,2 |
| 25 tot 30 jaar | 9 | 6 | 15 | 11,6 |
| 30 tot 35 jaar | 19 | 7 | 26 | 20,2 |
| 35 tot 40 jaar | 16 | 10 | 26 | 20,2 |
| 40 tot 45 jaar | 16 | 6 | 22 | 17,1 |
| 45 tot 50 jaar | 6 | 5 | 11 | 8,5 |
| 50 tot 55 jaar | 3 | 8 | 11 | 8,5 |
| 55 tot 60 jaar | 6 | 3 | 9 | 7,0 |
| 60 tot 65 jaar | 1 | 1 | 0,8 | |
| Totaal | 79 | 50 | 129 | 100 |
| % M en % V | 61,2 | 38,8 | | |

Verdeling volgens studieniveau en volgens geslacht

| | M | V | Totaal | % studies |
|--------------------------------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| 1 Lager onderwijs | 7 | 2 | 9 | 7,0 |
| 2 Lager secundair onderwijs | 5 | 7 | 12 | 9,3 |
| 3 Hoger secundair onderwijs | 11 | 8 | 19 | 14,7 |
| 4 Hoger niet-universitair | 5 | 7 | 12 | 9,3 |
| 5 Universitair | 14 | 14 | 28 | 21,7 |
| 6 Leercontract | 2 | 1 | 3 | 2,3 |
| 7 Andere studies | 26 | 8 | 34 | 26,4 |
| 7 Andere studies (hoger niet-erkend) | 9 | 3 | 12 | 9,3 |
| Totaal | 79 | 50 | 129 | 100,0 |

Verdeling volgens inactiviteitsduur (bij benadering) en volgens geslacht

| | M | V | Totaal | % |
|----------------------|----|----|--------|------|
| < 6 maanden | 24 | 14 | 38 | 29,5 |
| 6 maanden tot 1 jaar | 12 | 8 | 20 | 15,5 |
| 1 jaar tot 2 jaar | 22 | 7 | 29 | 27,9 |

| | | | | |
|---------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| Plus de 2 ans | 18 | 18 | 36 | 27,9 |
| Inconnu | 3 | 3 | 6 | 4,7 |
| Total | 79 | 50 | 129 | 100,0 |

Répartition par nationalité (et non origine)

| | H | F | Total | % |
|-----------------------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| Belgique | 48 | 39 | 87 | 67,4 |
| Espagne | 1 | 0 | 1 | |
| France | 3 | 2 | 5 | |
| Irlande | 0 | 1 | 1 | |
| Pays-Bas | 0 | 1 | 1 | |
| Etrangers UE des 15 | 4 | 4 | 8 | 6,2 |
| Pologne | 0 | 1 | 1 | |
| Roumanie | 0 | 2 | 2 | |
| Algérie | 2 | 0 | 2 | |
| Maroc | 10 | 0 | 10 | |
| Tunisie | 1 | 0 | 1 | |
| Somme Afrique du Nord | 13 | 0 | 13 | 10,1 |
| Cameroun | 2 | 0 | 2 | |
| Congo | 7 | 0 | 7 | |
| Rwanda | 3 | 0 | 3 | |
| Somme Afrique subsaharienne | 12 | 0 | 12 | 9,3 |
| Colombie | 0 | 1 | 1 | |
| Liban | 1 | 0 | 1 | |
| Philippines | 0 | 1 | 1 | |
| Cuba | 0 | 1 | 1 | |
| Autres nationalités | 1 | 1 | 2 | |
| Total | 79 | 50 | 129 | 100,0 |

– Qualitative

Points d'attention :

1) On peut citer des résultats statistiques (cf. ci-dessus), par contre les expliquer exige un sens aigu de la nuance. En outre une discrimination pour genre peut être en même temps une discrimination pour âge ou pour conviction religieuse, voire une discrimination sur la base d'une prétendue race.

2) Le rôle des syndicats est primordial et trop souvent la logique consensuelle, empêche une action prompte dans les cas de harcèlement avec intention discriminatoire sous-jacente pouvant mener à la dépression et in fine à un licenciement qu'on pourrait qualifier d'abusif.

3) Une attention particulière pour deux groupes de chercheurs d'emploi plus fragiles : les femmes divorcées avec les enfants à charge et les chercheurs d'emploi hautement qualifiés relativement âgés venus d'Afrique subsaharienne et n'ayant eu accès au marché de l'emploi que tout récemment. Deux partenaires, la Mission locale de 1000 Bruxelles et l'association Espace Impulse visent en particulier leur insertion socioprofessionnelle.

4) N'oublions pas que la protection des chercheurs d'emploi n'englobe pas seulement la lutte contre la discrimination, mais

| | | | | |
|-------------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| Langer dan 2 jaar | 18 | 18 | 36 | 27,9 |
| Onbekend | 3 | 3 | 6 | 4,7 |
| Totaal | 79 | 50 | 129 | 100,0 |

Verdeling volgens nationaliteit (en niet volgens herkomst)

| | M | F | Totaal | % |
|-----------------------------------|-----------|-----------|------------|--------------|
| België | 48 | 39 | 87 | 67,4 |
| Spanje | 1 | 0 | 1 | |
| Frankrijk | 3 | 2 | 5 | |
| Ierland | 0 | 1 | 1 | |
| Nederland | 0 | 1 | 1 | |
| Vreemdelingen uit de EU van de 15 | 4 | 4 | 8 | 6,2 |
| Polen | 0 | 1 | 1 | |
| Roemenië | 0 | 2 | 2 | |
| Algerije | 2 | 0 | 2 | |
| Marokko | 10 | 0 | 10 | |
| Tunesië | 1 | 0 | 1 | |
| Totaal Noord-Afrika | 13 | 0 | 13 | 10,1 |
| Kameroen | 2 | 0 | 2 | |
| Kongo | 7 | 0 | 7 | |
| Rwanda | 3 | 0 | 3 | |
| Totaal Subsaharaans Afrika | 12 | 0 | 12 | 9,3 |
| Colombia | 0 | 1 | 1 | |
| Libanon | 1 | 0 | 1 | |
| Filippijnen | 0 | 1 | 1 | |
| Cuba | 0 | 1 | 1 | |
| Andere nationaliteiten | 1 | 1 | 2 | |
| Totaal | 79 | 50 | 129 | 100,0 |

– Kwalitatieve evaluatie

Aandachtspunten :

1) Men kan weliswaar statistieken aanhalen (zie hierboven), maar deze resultaten verklaren vergt veel zin voor nuancering. Er kan, bijvoorbeeld, naast de discriminatie volgens geslacht tezelfdertijd ook sprake zijn van een discriminatie volgens leeftijd of vanwege religieuze overtuiging, of zelfs van discriminatie op basis van een vermeend ras.

2) De vakbonden hebben hier een sleutelrol. Al te vaak belemmert het streven naar een compromis, een typisch Belgische logica, een snelle actie in het geval van pesten met een onderliggende discriminerende bedoeling, wat kan leiden tot depressie en uiteindelijk tot ontslag, wat men zou kunnen omschrijven als een onrechtvaardigheid.

3) Bijzondere aandacht voor de twee meest kwetsbare groepen werkzoekenden : gescheiden vrouwen met kinderen ten laste en oudere hooggekwalificeerde werkzoekenden die afkomstig zijn uit Subsaharaans Afrika en die slechts zeer recent toegang hebben gekregen tot de arbeidsmarkt. Twee partners, de Mission Locale van 1000 Brussel en de vereniging Espace Impulse zetten zich in voor hun socio-professionele inschakeling.

4) Men mag niet uit het oog verliezen dat de bescherming van de werkzoekenden niet uitsluitend de strijd tegen discriminatie

également la phase précontractuelle de l'annonce de la vacance d'emploi et de la section proprement dite. Cette phase est protégée par une convention collective (n° 38) et on a tendance à l'oublier. De nouveau les syndicats peuvent veiller à leur application.

5) Une idée de plus en plus répandue : la nécessité d'une base de données des compétences présentes sur le marché de l'emploi bruxellois permettant une réelle promotion de celles-ci ayant pour effet « cascade » l'engagement dans d'autres postes de travail par des Bruxellois.

Quelles sont les suites accordées à ces plaintes ?

omvat, maar ook de precontractuele fase van de aankondiging van de vacature en de eigenlijke selectie. Die fase wordt beschermd door een collectieve overeenkomst (nr. 38) die men licht vergeet. Ook hier zijn het de vakbonden die over de toepassing kunnen waken.

5) Steeds meer mensen pleiten voor een gegevensbestand met alle competenties, zodat deze werkelijk kunnen worden gepromoot met als « watervaleffect » de aanwerving van Brusselselaars in andere functies.

Welk gevolg werd aan deze klachten gegeven ?

| Rdv guichet | Type de discrimination | 1 ^{er} rdv CECLR | Type d'intervention du CECLR |
|----------------|---------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Afspraak loket | Type discriminatie | 1e afspraak CGKR | Type interventie van het CGKR |
| 15/05/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 21/05/2003 | Médiation, tél./lettre/entretien Bemiddeling, tel./brief/gesprek |
| 16/05/2003 | Handicap social Sociale handicap | 23/05/2003 | Médiation, tél./lettre Bemiddeling, tel./brief |
| 27/05/2003 | Race Ras | 4/06/2003 | Conseil Advies verstrekken |
| 28/05/2003 | Age Leeftijd | 4/06/2003 | Médiation, tél./lettre/entretien Bemiddeling, tel./brief/gesprek |
| 23/05/2003 | Santé Gezondheid | 6/06/2003 | Conseil Advies verstrekken |
| 23/05/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 6/06/2003 | Médiation, lettre Bemiddeling, brief |
| 30/05/2003 | Info Info | 20/06/2003 | Conseil Advies verstrekken |
| 19/06/2003 | Age Leeftijd | 25/06/2003 | Médiation, lettre/tél. Bemiddeling, brief/tel. |
| 23/06/2003 | Genre Gender | 25/06/2003 | Conseil Advies verstrekken |
| 18/06/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 27/06/2003 | Médiation, tél./lettre Bemiddeling, tel./brief |
| 23/06/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 27/06/2003 | Médiation, collaboration avec autre intervenant Bemiddeling, samenwerking met andere |
| 1/08/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 6/08/2003 | Médiation, lettre Bemiddeling, brief |
| 14/08/2003 | Info. Info. | 20/08/2003 | Médiation, tél./lettre/entretien Bemiddeling, tel./brief/gesprek |
| 18/08/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 20/08/2003 | Conseil Advies verstrekken |
| 3/09/2003 | Caractéristique physique Lichamelijk kenmerk | 10/09/2003 | Médiation, lettre Bemiddeling, brief |
| 9/09/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 10/09/2003 | Contact perdu Contact verbroken |
| 23/09/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 26/09/2003 | Médiation, lettre Bemiddeling, brief |
| 22/09/2003 | Genre Gender | 2/10/2003 | Orientation (institut pour l'égalité des femmes et des hommes) Doorverwijzing (Instituut gelijke behandeling man/vrouw) |
| 23/09/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 2/10/2003 | Médiation, tél./lettre/entretien Bemiddeling, tel./brief/gesprek |
| 9/10/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 10/10/2003 | Médiation, tél./lettre/entretien Bemiddeling, tel./brief/gesprek |
| 4/11/2003 | Race Ras | 7/11/2003 | Orientation (avocat) Doorverwijzing (advocaat) |
| 27/11/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 3/12/2003 | Conseil Advies verstrekken |

| | | | |
|------------|----------------------------------------------------|------------|-------------------------------|
| 6/01/2004 | Race Ras | 7/01/2004 | Conseil Advies verstrekken |
| 6/01/2004 | Handicap Handicap | 9/01/2004 | Conseil Advies verstrekken |
| 14/01/2004 | Race Ras | 23/01/2004 | Conseil Advies verstrekken |
| 26/01/2004 | Age Leeftijd | 4/02/2004 | Conseil Advies verstrekken |
| 4/02/2004 | Santé Gezondheid | 11/02/2004 | Orientation Doorverwijzing |
| 9/02/2003 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst | 23/02/2004 | Conseil Advies verstrekken |
| 27/02/2004 | Fortune Vermogen | 3/03/2004 | Conseil Advies verstrekken |
| 1/03/2004 | Ori.nat.ou ethn. Nationale of etnische afkomst. | 3/03/2004 | Conseil Advies verstrekken |

Ministre chargé de la Mobilité et des Travaux publics

**Question n° 1 de M. Serge de Patoul du 2 septembre 2004
(Fr.) :**

Gestion des escalators des stations de métro.

Les escalators constituent un service indispensable dans les stations de métro, étant donné que la plupart des stations ne sont pas équipées d'ascenseurs.

Régulièrement des utilisateurs du métro bruxellois se plaignent du non-fonctionnement des escalators qui mènent à certaines stations (pré-métro de la Place Anneessens et station Schuman entre autres). Cette situation n'est pas acceptable.

Dès lors, certaines questions se posent au sujet de la gestion de ces escalators dans les stations du métro bruxellois :

- Existe-t-il des statistiques de pannes d'escalators dans les stations de métro ? Si tel est le cas, je souhaiterais avoir les statistiques des 3 dernières années ?
- La STIB a-t-elle un contrat de maintenance avec une société privée et laquelle ? Si tel est le cas, le contrat est-il respecté ?
- Si le contrat ne devait pas être respecté, quelles sont les mesures qui ont été prises en vue d'indemniser la STIB, les utilisateurs du métro et en vue de remédier à la situation ?
- La STIB a-t-elle une équipe d'intervention d'urgence pour faire face aux pannes des escalators et si telle équipe existe, quels sont ses délais d'intervention ?

Réponse : Le parc des escalators du métro et du pré-métro se compose aujourd'hui de quelque 586 escalators subdivisés en 2 groupes.

Minister belast met Mobiliteit en Openbare Werken

**Vraag nr. 1 van de heer Serge de Patoul d.d. 2 september 2004
(Fr.) :**

Beheer van de roltrappen in de metrostations.

De roltrappen vormen een onontbeerlijke dienst in de metrostations aangezien de meeste stations niet voorzien zijn van liften.

Regelmatig klagen gebruikers van de Brusselse metro erover dat de roltrappen naar bepaalde stations (premetrostation aan het Anneessensplein en Schumanstation onder andere) niet werken. Die toestand is onaanvaardbaar.

Bijgevolg rijzen er bepaalde vragen over het beheer van die roltrappen in de Brusselse metrostations :

- Bestaan er statistieken over de defecten aan roltrappen in de metrostations ? Als dat het geval is, zou ik graag de statistieken van de laatste drie jaar hebben.
- Heeft de MIVB een onderhoudscontract met een privé-bedrijf en met welk ? Als dat het geval is, wordt het contract nageleefd ?
- Als het contract niet wordt nageleefd, welke maatregelen zijn er genomen om de MIVB, de metrogebruikers te vergoeden, en om daar iets aan te doen ?
- Heeft de MIVB een team om dringend in te grijpen in geval van defecten aan de roltrappen en als zo'n team bestaat, binnen welke termijn wordt er opgetreden ?

Antwoord : Het park roltrappen in de metro en de premetro is vandaag samengesteld uit zowat 586 roltrappen onderverdeeld in 2 groepen.