



22.045

**Internationale Arbeitsorganisation.
Übereinkommen Nr. 190
und Bericht über die Erklärung
zu ihrem hundertjährigen Bestehen****Organisation internationale du travail.
Convention no 190
et rapport sur la déclaration
de son centenaire***Erstrat – Premier Conseil*

CHRONOLOGIE

STÄNDERAT/CONSEIL DES ETATS 19.09.22 (ERSTRAT - PREMIER CONSEIL)

NATIONALRAT/CONSEIL NATIONAL 12.12.22 (ZWEITRAT - DEUXIÈME CONSEIL)

Antrag der Mehrheit

Eintreten

Antrag der Minderheit

(Bauer, Minder, Schmid Martin)

Nichteintreten

Proposition de la majorité

Entrer en matière

Proposition de la minorité

(Bauer, Minder, Schmid Martin)

Ne pas entrer en matière

Sommaruga Carlo (S, GE), pour la commission: En abordant ce point de l'ordre du jour, nous traitons de deux objets différents qui ont été abordés lors de la séance de la Commission des affaires juridiques de notre conseil le 6 septembre dernier. Il s'agit d'une part de la ratification de la convention no 190 de l'Organisation internationale du travail concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et d'autre part de la prise de connaissance de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. Ces deux objets sont traités simultanément parce qu'ils s'inscrivent dans la même perspective, celle visant à renforcer, à travers le monde, le travail décent. Ces textes ont par ailleurs été tous deux adoptés en 2019, année du centenaire de la création de l'Organisation internationale du travail qui, rappelons-le, remonte au Traité de Versailles de 1919, qui a abouti à la création de l'Organisation internationale du travail sous sa forme originale tripartite, regroupant les gouvernements, les employeurs et les travailleurs.

Bien que les débats de notre commission n'aient pas porté sur la Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail et que notre conseil n'ait pas à se prononcer à son sujet, il apparaît opportun de l'évoquer au moins brièvement. Premièrement, la Suisse a pris part au vote unanime lors de son approbation par l'Assemblée générale de l'ONU. Deuxièmement, cette déclaration est un acte politique important d'orientation des politiques internationales et nationales du travail. La déclaration vise ainsi à renforcer une approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain qui repose sur trois domaines d'actions prioritaires, à savoir: accroître l'investissement dans le potentiel humain, dans les institutions du travail et dans le travail décent et durable. La Déclaration du centenaire est donc complémentaire à l'objectif no 8 de développement durable relatif au travail décent.

J'en viens à la convention no 190. Cette convention est soumise au Parlement dès lors qu'elle est formellement un traité international nécessitant ratification. Tous les Etats membres de l'OIT qui la ratifient s'engagent à la



respecter et à mettre en oeuvre les dispositions correspondantes. La convention no 190 est le premier traité international à créer un cadre commun pour la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. La convention contient surtout la première définition – adoptée au niveau international – de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, y compris de la violence et du harcèlement fondé sur le genre. Elle prévoit toute une série de mesures que les Etats doivent mettre en oeuvre, notamment l'interdiction dans la loi de la violence et du harcèlement, la prévention de la violence et du harcèlement, y compris pour les groupes de population particulièrement touchés, et enfin la garantie de l'accès à des moyens de recours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement et l'application des sanctions.

Ce traité prévoit que les Etats membres légifèrent de manière à définir les devoirs et responsabilités des employeurs, afin que ces derniers prennent des mesures pour prévenir et lutter contre la violence et le harcèlement.

Il ressort toutefois des travaux préparatoires de cette convention que l'exigence que les Etats doivent mettre en oeuvre envers les employeurs est limitée aux mesures raisonnablement réalisables. L'employeur ne peut pas être tenu pour responsable de situations, de circonstances ou de personnes qui échappent à son contrôle. Le Conseil fédéral, conformément à sa pratique constante selon laquelle une convention n'est proposée à la ratification que si le droit suisse est conforme, propose au Parlement la ratification de la convention no 190, estimant que les obligations, spécialement celle de légiférer, posées par la convention sont largement remplies par la Suisse.

Quand bien même le champ d'application de la convention est particulièrement étendu, il est à relever que le dispositif légal suisse répond à toutes les exigences conventionnelles d'interdiction de la violence et du harcèlement dans l'espace de travail. En effet, outre les articles 8 et 41 de la Constitution fédérale posant le principe de l'égalité devant la loi et l'interdiction de la discrimination, nous disposons en Suisse d'un système légal global de protection de la personnalité: le code civil à l'article 28, le code des obligations à l'article 328 pour ce qui est du contrat de travail, la loi sur le travail et l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail, sans oublier les dispositions du code pénal relatives aux infractions contre l'intégrité physique. Par ailleurs, la loi sur l'égalité prévoit que "tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail" est discriminatoire. Enfin, il convient de souligner encore que les formes possibles de harcèlement évoquées dans la loi sur l'égalité ne constituent pas une liste exhaustive. En effet, la jurisprudence peut aussi préciser ce qui relève du harcèlement sexuel au sens de la loi sur l'égalité et donc étendre sa portée.

La ratification de cette convention, dont la Suisse remplit toutes les obligations, joue un rôle substantiel sous l'angle de la politique extérieure. D'une part, cela permet de confirmer au niveau international que notre pays remplit effectivement les exigences en la matière. D'autre part, cela permet de contribuer à l'effort collectif des Etats de créer un niveau de protection contre la violence et le harcèlement au travail dans l'ensemble des Etats.

Une fois ratifiée par la Suisse, cette convention, comme d'autres conventions de l'OIT déjà ratifiées, servira à la Suisse dans le cadre de négociations commerciales internationales et bilatérales pour obtenir de nos partenaires commerciaux qu'ils la ratifient et la mettent en oeuvre dans le but de réduire le différentiel économique qui pénalise les entreprises suisses face à celles de pays partenaires en raison de conditions de travail non conformes aux conventions de l'OIT.

Au cours des travaux, votre commission s'est posé la question de savoir s'il était nécessaire d'intégrer dans notre droit la notion de harcèlement défini par la convention. Tel n'est pas le cas. Il faut seulement que l'interdiction de la violence et du harcèlement et la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail soient couverts par la législation, ce qui est le cas en Suisse.

Votre commission a également examiné la question de la responsabilité de droit de l'employeur en cas de violence ou de harcèlement sur le trajet vers le lieu de travail, dès lors que

AB 2022 S 764 / BO 2022 E 764

le principe de cette responsabilité est inscrit dans la convention. Nos travaux ont montré que l'employeur ne pouvait pas être tenu pour responsable de situations qui échappent à son contrôle. La loi suisse sur le travail et la jurisprudence vont d'ailleurs dans ce sens. Par contre, si le trajet présente un potentiel danger supérieur à la moyenne, en raison de l'organisation du travail prescrite par l'employeur, notamment le travail de nuit, des mesures spécifiques peuvent être indiquées. A ce propos, il convient de relever que notre dispositif légal impose déjà à l'employeur d'agir si le harcèlement sur le trajet, et même dans les activités de loisir, est connu par un collègue ou un supérieur et a un impact sur la prestation de travail.

Enfin, la commission a examiné si la ratification de la convention imposait d'accepter l'initiative du canton de



Vaud 20.340, "Faciliter la lutte contre le harcèlement sexuel dans le cadre du travail". Dans la mesure où cette initiative concerne spécifiquement l'allègement du fardeau de la preuve et où la convention 190 ne comprend pas de disposition qui impose cet allègement du fardeau de la preuve, il n'y a pas d'obligation d'accepter l'initiative ni d'introduire de manière générale un allègement du fardeau de la preuve dans ce domaine en droit suisse. Toutefois, la convention n'empêche aucunement que notre Parlement décide de modifier la loi sur l'égalité pour alléger le fardeau de la preuve et améliorer la protection contre le harcèlement, ce qui est l'objectif de l'initiative du canton de Vaud.

Pour conclure, je signale que la ratification de la convention 190 est soutenue par les partenaires sociaux. En effet, le message et la proposition de ratification étaient soumis pour examen à la Commission fédérale tripartite pour les affaires de l'OIT, constituée de représentants de l'administration, des travailleurs et des employeurs. L'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers sont représentées dans cette commission. Or, tant les représentants des travailleurs que ceux des employeurs, qui avaient d'ailleurs participé activement aux négociations de la convention en 2018 et 2019, ont exprimé leur clair soutien à la ratification. Suivant le Conseil fédéral et les partenaires sociaux, votre commission est entrée en matière par 7 voix contre 4 et 2 abstentions. Une minorité propose de ne pas entrer en matière, estimant principalement qu'il est inutile d'autoriser la ratification d'un traité dont nous remplissons toutes les exigences. Je laisse son porte-parole développer ses arguments.

Au vote sur l'ensemble, la commission a approuvé l'arrêté de ratification par 7 voix contre 3 et 3 abstentions. Je vous invite à suivre en tout point la majorité de la commission.

Bauer Philippe (RL, NE): En prenant connaissance du message du Conseil fédéral sur la ratification de cette convention, j'ai eu dès le début un sentiment de malaise, comme cela est malheureusement souvent le cas avec ce genre de convention. Et plus je prenais connaissance du message, plus ce sentiment augmentait. Ce n'est pas en raison du fond. Je crois, et M. Sommaruga l'a dit, que notre législation de protection des travailleurs, que ce soit la Constitution, le code civil, le code des obligations, la loi sur le travail, son ordonnance 3, les conventions collectives, le code pénal ou la jurisprudence du Tribunal fédéral, remplit les exigences de cette convention. Mais ce sentiment de malaise était essentiellement lié à deux points qui m'ont conduit à déposer cette proposition de ne pas entrer en matière.

Le premier point est l'absence de consultation dans ce dossier. Le Conseil fédéral, après avoir rappelé, en page 3, qu'il s'agit d'un sujet important, après avoir rappelé, en page 6, que la ratification de cette convention est importante, qu'elle contient des règles de droit importantes, sujettes au référendum, nous dit que le texte aurait dû être mis en consultation selon la procédure habituelle, mais qu'il n'a finalement été soumis qu'à la commission tripartite qui discute habituellement des décisions de l'OIT.

Alors pour moi, il y a là un déni de démocratie. Les partis politiques n'ont pas eu l'occasion de s'exprimer, les organisations économiques, de même que les autres milieux habituellement consultés, n'ont pas eu l'occasion de s'exprimer directement.

Je dois aussi dire que le résultat de la consultation n'est pas aussi clair que l'affirme aujourd'hui le rapporteur. Le message rappelle en effet que la commission tripartite, pour ce qui est de sa représentation des travailleurs, a soutenu le projet, mais, pour ce qui est de sa représentation des employeurs, elle a simplement accepté le projet. C'est là que réside toute la nuance. Et c'est malheureusement cette nuance que l'on rencontre souvent avec ce genre de convention: il est difficile de s'y opposer au moment où la procédure de ratification est en cours.

Je me suis dès lors demandé s'il convenait aujourd'hui de demander au Conseil fédéral de reprendre sa copie et de procéder à une procédure de consultation ordinaire. Mais, finalement, un deuxième argument justifie pour moi que nous n'entrons pas en matière sur le projet.

On l'a dit: notre législation et notre jurisprudence sont conformes à la convention, conformes au texte de la convention. Le Conseil fédéral le dit: il n'y a ni demande de modification ou d'adoption de notre législation, ni demande de modification de notre jurisprudence à exiger. Mais le Conseil fédéral écrit aussi, en page 40 du rapport, que cette absence de nécessité de modification législative vaut "en l'état actuel du droit". Pour moi, c'est le problème qui se pose avec ce genre de convention. Nous entrons dans un processus dont nous ne maîtrisons pas les développements ultérieurs. Nous avons – et nous en sommes fiers – un droit du travail libéral. Nous avons un droit du travail fondé sur des dispositions légales que nous nous sommes volontairement données et je crains fort que nous ne devions ultérieurement reprendre – directement ou indirectement – un certain nombre de déclarations qui pourraient être faites ou de jugements qui pourraient être rendus dans le cadre de l'interprétation par d'autres pays de la convention.

Je crains aussi, même si le texte qui nous est soumis ne pose guère de problème et qu'il ne conduit pas



aujourd'hui à devoir changer notre législation, qu'ultérieurement, à l'occasion de discussions par exemple lors du renouvellement de conventions collectives ou de discussions entre des associations d'employeurs et de travailleurs, on vienne régulièrement nous dire: "vous avez accepté cette convention, il s'agit maintenant d'aller plus loin". Nous connaissons d'ailleurs passablement d'exemples qui vont dans le même sens, où, après coup, on est confronté à une série d'exigences en lien avec une convention qui ne devait pas modifier notre ordre juridique.

Nous avons l'habitude d'utiliser le sacro-saint principe de prudence pour dire que nous devons faire attention avant de modifier une loi ou avant d'autoriser un certain nombre de choses. Là aussi, nous devons appliquer ce principe de prudence et ne pas entrer dans un jeu où, plus tard, nous aurions à regretter le choix que nous avons fait.

Pour toutes ces raisons, je vous propose de ne pas entrer en matière.

Rieder Beat (M-E, VS): Ich gebe es offen zu, ich war in der Kommission nicht auf der Höhe der Aufgabe, weil ich das Abkommen nicht genau gelesen hatte, und enthielt mich der Stimme. Heute, nach eingehender Betrachtung dieses Abkommens, rate ich Ihnen, nicht auf die Vorlage einzutreten, Herrn Kollege Bauer zu unterstützen und zuerst eine ausführliche Vernehmlassung zu diesem Abkommen durchzuführen.

Herr Kollege Bauer hat es erwähnt: Das ILO-Abkommen 190 wurde nicht im üblichen Rahmen vernehmlasst. Es wurde einzig bei der Tripartiten Kommission des Bundes vernehmlasst, dies mit folgender Begründung: "Es kann darum davon ausgegangen werden, dass von einer Vernehmlassung keine neuen Erkenntnisse zu erwarten sind [...]". Gerade beim ILO-Abkommen 190 ist aber sehr wohl mehr als die Arbeitgeberschaft und die Arbeitnehmerschaft betroffen. Ich verweise diesbezüglich auf eine Initiative des Kantons Waadt, die Sie bereits am Mittwoch behandeln. Wenn wir dieses Abkommen unterschreiben, sind nicht nur die gewerkschaftlichen oder die arbeitgeberrechtlichen Interessen, sondern auch andere wesentliche rechtliche Aspekte tangiert.

AB 2022 S 765 / BO 2022 E 765

Lesen Sie das Abkommen genau durch, dann sehen Sie, dass es von unbestimmten Gesetzesbegriffen wimmelt, z. B. bei der Definition der Arbeitswelt: In Artikel 8 Litera a wird von der "informellen Wirtschaft" als Arbeitswelt gesprochen. Die informelle Wirtschaft ist die Schattenwirtschaft, die Schwarzarbeit, der Schwarzmarkt; das haben wir in der Schweiz gar nicht, das haben wir verboten, das wollen wir auch nicht. Hier wird z. B. dieser Bereich auch unter die Bedingungen dieses Abkommens gestellt.

Es gibt eine Reihe von Pflichten, wie sie in den Artikeln 6 und 7 aufgeführt werden, die nicht klar definiert sind, und wir wissen nicht, ob wir uns damit nicht indirekt neue Pflichten auferlegen. Man sagt uns zwar, die Schweiz müsse gesetzgeberisch nichts vorkehren, wir hätten keinen Handlungsbedarf. Trotzdem ist nicht klar, ob es dann auch so ist und von allen Vertragsparteien so interpretiert wird, insbesondere von den Gewerkschaften und den Arbeitgebern.

Wir haben eigentlich genügend Zeit für die Ratifizierung, denn der Ratifizierungsprozess des Abkommens ist nicht sehr weit fortgeschritten. Bis heute haben Namibia, Fidschi und Uruguay dieses Abkommen unterzeichnet, es wurde aber noch von keinem einzigen Staat ratifiziert. Wir hätten also Zeit, eine ausführliche Vernehmlassung durchzuführen und insbesondere auch die strafrechtlichen und die gesellschaftspolitischen Aspekte dieses Abkommens genauer zu vernehmlassen.

In diesem Sinne bitte ich Sie nicht, das Abkommen abzulehnen, sondern auf das Geschäft nicht einzutreten und in diesem Fall zuerst eine ausführliche Vernehmlassung durchzuführen.

Sommaruga Carlo (S, GE), pour la commission: Tout d'abord, permettez-moi de relever que si je peux entendre l'argument de la question de la consultation, il ne faudrait pas simplement rejeter l'entrée en matière, mais faire une proposition de renvoi au Conseil fédéral, ce qui a une portée différente. Je ne vois pas aujourd'hui, sur la table, un tel élément. Donc, aujourd'hui, le message est plutôt celui du rejet, puisque d'autres arguments ont été avancés par la minorité. Je vous enjoins déjà, sous cet angle-là, à ne pas rejeter le projet et à laisser plutôt le Conseil national décider s'il y a lieu de faire ce renvoi au Conseil fédéral ou non.

La deuxième chose que j'aimerais vous signaler, c'est la question de la politique générale du Conseil fédéral en matière de traités. Si les traités sont soumis à ratification, c'est que l'on considère que le dispositif légal est conforme au traité soumis à signature et à ratification. Aujourd'hui, utiliser l'argument selon lequel on a déjà un dispositif légal qui est conforme au traité et que l'on pourrait à l'avenir l'interpréter de manière différente – ce qui peut se passer effectivement –, c'est remettre en question la doctrine du Conseil fédéral en matière de signatures de traités. Cela veut dire même qu'il n'y a plus lieu de signer des traités de cette nature, que ce soit pour l'OIT, que ce soit en matière de santé, ou que ce soit encore dans d'autres domaines. Cela remet aussi



en question la politique étrangère de la Suisse en général, puisque cela veut dire que la Suisse ne marque plus quels sont ses engagements spécifiques.

Donc, je pense que si l'on rejette cette ratification, c'est non seulement un rejet des éléments de contenu à propos desquels on peut faire des critiques, mais c'est aussi et surtout une remise en question de cette stratégie du Conseil fédéral, qui a toujours été suivie et qui n'a pas posé de problèmes jusqu'à maintenant, parce qu'il y a un certain nombre de conventions internationales qui n'ont pas été soumises à ratification au Conseil des Etats comme au Conseil national, en raison du fait qu'il n'y a pas encore de conformité du droit existant.

Plutôt que de remettre en question cette stratégie éprouvée du Conseil fédéral en matière de ratification, je vous propose de suivre la majorité de la commission, et donc d'approuver la ratification de cette convention.

Parmelin Guy, conseiller fédéral: Je vais me concentrer d'abord sur le coeur du projet, après quoi j'essayerai de répondre aux inquiétudes et aux malaises qui ont été exprimés. La convention définit un vaste champ d'application qui inclut entre autres le trajet du domicile au travail. Je comprends qu'à la première lecture de cette convention, ce champ puisse susciter des craintes. M. Carlo Sommaruga, rapporteur, vous a expliqué le coeur du projet; je n'y reviendrai pas.

Mais il faut tenir compte des clauses qui sont introduites pour limiter la responsabilité des employeurs. Tout d'abord, pour que ce champ d'application devienne réalité, il doit y avoir un lien clair et direct avec le travail. Ensuite, comme je l'ai dit, pour limiter la responsabilité des employeurs, des clauses de flexibilité ont été introduites lors des négociations: les mesures doivent correspondre au degré de contrôle de l'employeur et doivent être prises dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable. Cette interprétation a été confirmée par un avis de droit du Bureau international du travail.

Les exigences de la convention n'obligent donc pas, par exemple, l'employeur à contrôler les trajets entre le domicile et le lieu de travail ou les lieux de réunion externes pour détecter des éventuels actes de violence ou de harcèlement. Cela a été dit: la Suisse suit une approche systématique dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux au travail. La protection de l'intégrité personnelle face à la violence, au harcèlement dans le monde du travail, fait partie de cette stratégie globale. Cette approche est complétée par des dispositions explicites, qui sont spécifiques au genre, particulièrement dans le cas du harcèlement sexuel. Ainsi, la législation et la pratique établies en Suisse offrent une protection élevée et efficace, aussi en comparaison internationale, et répondent à toutes les exigences de la convention.

La ratification, cela a été rappelé par le rapporteur, ne requiert ni d'adopter ni de modifier une loi ou une ordonnance. Selon la politique en vigueur en matière de ratification des normes de l'OIT, la Suisse peut donc ratifier la convention no 190, puisque son ordre juridique ne s'en écarte pas.

En tant que membre fondateur de l'OIT et Etat hôte, je le rappelle, la Suisse doit s'engager de manière cohérente à l'échelle internationale dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Cette violence et ce harcèlement peuvent provoquer et constituer une violation des droits de l'homme et sont inacceptables et incompatibles avec la notion de travail décent. La violence et le harcèlement dans le monde du travail sont aussi nuisibles à la productivité et à nos intérêts en matière de politique économique extérieure. Et c'est pour cela que tant les organisations syndicales que les organisations patronales suisses soutiennent explicitement la ratification de la convention.

Je vais ajouter quelques mots en réponse aux inquiétudes et aux malaises exprimés tant par M. le conseiller aux Etats Bauer que par M. le conseiller aux Etats Rieder. Messieurs les conseillers aux Etats, l'absence de consultation dans ce dossier est pratique courante pour ce genre de choses. Il n'y a jamais de consultation générale, c'est toujours comme cela que ça se passe, c'est la pratique habituelle. L'un d'entre vous a dit – je crois que c'est M. Bauer – que, si la convention est conforme aujourd'hui, en l'état actuel du droit, il faut pourtant faire attention au fait que cela pourrait évoluer et que le principe de prudence devrait donc prévaloir. Si on suit ce raisonnement, on ne ratifiera plus jamais rien, Monsieur Bauer, parce qu'il est normal que les choses évoluent. D'une part, il est clair que dans le cas où cette convention évoluerait, il serait obligatoire de la soumettre à nouveau à une ratification. C'est clair. D'autre part, une dénonciation de la convention reste toujours possible après une dizaine d'années si nécessaire.

Monsieur Rieder, vous avez cité quelques pays qui ont ratifié la convention. Pour être objectif, il faut aussi ajouter l'Espagne, la Grèce, l'Italie et le Royaume-Uni, qui sont quand même des membres de l'Union européenne. Cela montre que, dans ce dossier, on n'avance pas totalement à l'aveugle.

J'aimerais encore préciser quand même deux ou trois choses. Ne pas ratifier cette convention, tout d'abord, porterait atteinte à l'image et à la crédibilité de la Suisse et, ensuite, une convention qui ne serait pas largement soutenue



AB 2022 S 766 / BO 2022 E 766

porterait aussi atteinte aux intérêts de la Suisse et de notre économie. Laissez-moi peut-être expliquer mes propos.

La Suisse est membre fondatrice et Etat hôte de l'Organisation internationale du travail depuis 1919. Notre pays a toujours soutenu une OIT forte et crédible. Ne pas ratifier et mettre en oeuvre cette convention serait le signe d'une certaine incohérence de notre politique et, encore une fois, cela nuirait à notre image. Concernant les intérêts économiques de notre pays, dans de nombreux Etats membres de l'OIT avec lesquels la Suisse a des intérêts économiques étroits, le niveau de protection contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail est moins élevé que dans notre pays. Ce niveau de protection moins élevé favorise les concurrents de nos entreprises, des entreprises suisses qui agissent, elles, de manière responsable, car elles ont des coûts moins élevés. Il s'agit donc aussi d'assurer indirectement une transparence des coûts qui pourra renforcer l'attrait économique des entreprises suisses. Donc la ratification et la mise en oeuvre commune de la convention par le plus grand nombre possible de pays membres de l'OIT, dont la Suisse, est aussi dans notre intérêt économique.

Voilà ce que je voulais dire en réponse aux inquiétudes de certains membres du conseil.

Pour toutes ces raisons, je vous invite vraiment à suivre la proposition de la majorité d'entrer en matière et de ratifier cette convention.

Vom Bericht wird Kenntnis genommen

Il est pris acte du rapport

Präsidentin (Häberli-Koller Brigitte, erste Vizepräsidentin): Wir stimmen über den Nichteintretensantrag der Minderheit ab.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 22.045/5304)

Für Eintreten ... 20 Stimmen

Dagegen ... 24 Stimmen

(0 Enthaltungen)

Präsidentin (Häberli-Koller Brigitte, erste Vizepräsidentin): Sie sind somit auf die Vorlage nicht eingetreten. Das Geschäft geht an den Nationalrat.