



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**

Zweitrat – Deuxième 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
(Schwander, Addor, Geissbühler, Nidegger, Reimann Lukas, Steinemann, Tuena)
Nichteintreten

Proposition de la majorité
Entrer en matière

Proposition de la minorité
(Schwander, Addor, Geissbühler, Nidegger, Reimann Lukas, Steinemann, Tuena)
Ne pas entrer en matière

Bellaiche Judith (GL, ZH), für die Kommission: Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) verabschiedete im Jahr 2019 anlässlich ihres hundertjährigen Bestehens das Übereinkommen Nr. 190 über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Es enthält die erste international vereinbarte Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt und bezweckt den Schutz aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und anderer Personen in der Arbeitswelt vor Gewalt und Belästigung. Das Übereinkommen anerkennt das Recht jeder Person auf eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung und verpflichtet die Mitgliedstaaten der IAO, dieses Recht zu achten, zu fördern und zu verwirklichen.

Beim Übereinkommen handelt es sich um einen völkerrechtlichen Vertrag, welcher der Ratifikation bedarf. Alle Mitgliedstaaten der IAO, welche das Übereinkommen ratifizieren, verpflichten sich zu dessen Einhaltung und zur Umsetzung der entsprechenden Bestimmungen. Es wurde bislang von vierzehn Ländern ratifiziert. Für die Schweiz würde das Übereinkommen zwölf Monate nach der Hinterlegung der Ratifikationsurkunde in Kraft treten.

Inhaltlich stimmt das Übereinkommen weitgehend mit dem schweizerischen Rechtsverständnis und unseren Gesetzen überein, auch wenn die Begrifflichkeiten nicht in jedem Punkt identisch sind. Die schweizerische Gesetzgebung und Praxis konkretisieren das Recht auf eine Arbeit frei von Gewalt und Belästigung und bieten auch im internationalen Vergleich einen hohen und wirksamen Schutz. Im Hinblick auf die Ratifikation müssen daher keine neuen Gesetze oder Verordnungen verabschiedet oder bestehende Bestimmungen geändert werden. Die Erklärung zieht keine neuen Verpflichtungen für die Schweiz nach sich.

Botschaft und Bericht des Bundesrates wurden der tripartiten eidgenössischen Kommission für Angelegenheiten der IAO unterbreitet, einer ausserparlamentarischen Kommission, die sich aus Vertreterinnen und Vertre-





tern der Bundesverwaltung und der schweizerischen Sozialpartner zusammensetzt. Sowohl Arbeitnehmerorganisationen als auch Arbeitgeberorganisationen tragen die Ratifikation des Übereinkommens mit.

AB 2022 N 2276 / BO 2022 N 2276

Dies zeugt davon, dass die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz einer gelebten unternehmerischen Realität entspricht. Kein Arbeitgeber kann oder will es sich leisten, eine toxische Arbeitskultur zu dulden, weshalb konkrete Regeln, Massnahmen und Eskalationsverfahren heutzutage in Arbeitsreglementen weit verbreitet sind.

Der Ständerat hat das Geschäft am 19. September dieses Jahres beraten und ist auf die Vorlage nicht eingetreten. Er kam zum Schluss, dass das Übereinkommen unbestimmte Begriffe enthalte, und befürchtete, dass spätere Änderungen auch in der Schweiz zu Anpassungen führen könnten. Dem ist entgegenzuhalten, dass das Übereinkommen eine Flexibilitätsklausel enthält, die die Verhältnismässigkeit von Massnahmen sichert und überspitzten Formalismus bei der Anwendung von Rechtsbegriffen ausschliesst. Der Bundesrat hat deutlich festgehalten, dass das schweizerische Recht die Forderung des Übereinkommens bereits erfüllt und die Ratifizierung keine Gesetzesänderung mit sich führt.

Weiter kritisierte der Ständerat, dass keine breite Vernehmlassung durchgeführt wurde. Dem wiederum ist entgegenzuhalten, dass die Sozialpartner an der Erarbeitung des Übereinkommens beteiligt waren und darum davon ausgegangen werden kann, dass von einer Vernehmlassung keine neuen Erkenntnisse zu erwarten sind, zumal die Positionen der interessierten Kreise bereits eingeflossen sind.

Ihre Kommission für Rechtsfragen hat das Geschäft am 11. November dieses Jahres beraten und mit 16 zu 7 Stimmen bei 2 Enthaltungen beschlossen, Ihnen Eintreten auf die Vorlage zu beantragen. Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt sind inakzeptabel und mit menschenwürdiger Arbeit unvereinbar. Die Mehrheit Ihrer Kommission erachtet es als wichtig, diesen Grundsatz mit der Ratifizierung des Übereinkommens mit aller Deutlichkeit zu untermauern und nach aussen zu kommunizieren. Ein Nichteintreten könnte als zweifelhaftes Signal verstanden werden, zumal das Übereinkommen inhaltlich bereits erfüllt ist, kein neues Gesetz verabschiedet werden muss und das Übereinkommen keine finanziellen oder personellen Konsequenzen für Bund, Kantone oder Gemeinden zur Folge hat.

Ich bitte Sie, dem Antrag der Mehrheit Ihrer Kommission zu folgen und auf die Vorlage einzutreten.

Walder Nicolas (G, GE), pour la commission: La Commission des affaires juridiques s'est penchée, le 10 novembre passé, sur la proposition de ratification de la Convention no 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Nous avons également pris connaissance ce même jour de la Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail.

En ce qui concerne la Convention, une large majorité de notre commission vous propose, par 16 voix contre 7 et 2 abstentions, d'entrer en matière et, avec la même majorité, de soutenir cette ratification sans condition.

La position de la majorité de notre commission est similaire à celle de notre commission soeur du Conseil des Etats, qui avait aussi largement approuvé l'entrée en matière sur cet objet. Malheureusement, le Conseil des Etats a finalement décidé à une courte majorité, le 19 septembre 2022, et pour des raisons qui sont difficilement compréhensibles, de refuser l'entrée en matière.

Pour la majorité de notre commission, le soutien de la Suisse à la Convention no 190 de l'OIT est au contraire très important. Il s'agit en effet du premier traité international visant à créer un cadre commun pour la prévention et l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Cette convention s'inscrit donc pleinement dans l'objectif de développement durable de l'ONU no 8 relatif au travail décent.

La convention prévoit toute une série de mesures que les Etats doivent mettre en oeuvre, notamment l'interdiction et la prévention de la violence et du harcèlement, l'application de sanctions, ainsi que l'accès à des moyens de recours et de réparation pour les travailleuses et travailleurs victimes de violence et de harcèlement. Cette convention contribuera donc activement à l'effort collectif des Etats de créer un niveau de protection élevé contre la violence et le harcèlement au travail. Et cela doit être salué.

La ratification de cette convention joue de plus un rôle positif pour la Suisse sous l'angle de sa politique extérieure. Cela permettra de confirmer au niveau international que notre pays remplit effectivement les exigences en la matière et de confirmer son engagement en faveur des objectifs de développement durable de l'ONU.

Une fois ratifiée par la Suisse, cette convention pourra nous servir dans le cadre de négociations internationales et bilatérales. Il sera ainsi plus facile pour notre pays d'obtenir de nos partenaires commerciaux qu'ils s'engagent à réduire le différentiel économique qui pénalise aujourd'hui les entreprises suisses en matière de conditions de travail.

Il faut également souligner ce qui nous a été confirmé à plusieurs reprises par l'administration: cette ratification



n'entraînera aucun besoin d'adaptation législative.

De fait, nos textes et dispositions qui règlent la 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, tous remplissent déjà pleinement les exigences de cette convention.

C'est pour toutes ces raisons que la ratification de la Convention 190 est soutenue par l'ensemble des partenaires sociaux. Car tant le message que la proposition de ratification ont été 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, dont l'Union patronale suisse et l'Union suisse des arts et métiers. Toutes et tous soutiennent la ratification de cette convention.

Malgré ces assurances et cette belle unanimité, une minorité de la commission propose de ne pas entrer en matière en s'appuyant sur divers arguments. Un premier argument consiste à considérer que, la législation suisse allant déjà au-delà des exigences de la Convention 190, il n'est pas nécessaire de la ratifier. D'autres, au contraire, évoquent leurs doutes sur le fait que la Suisse remplirait déjà toutes ses obligations en matière de respect des droits des travailleurs. Ils considèrent que, vu ces incertitudes, il aurait été nécessaire de mener une nouvelle consultation avant de pouvoir procéder à cette ratification.

La majorité de notre commission estime que les traités internationaux de l'OIT ont un caractère particulier, parce que les partenaires sociaux sont directement impliqués dans les négociations des conventions. D'autant plus que, en Suisse, les conventions de l'OIT sont soumises pour consultation à la Commission tripartite pour les affaires de l'OIT.

Dès lors, cela justifie pleinement de se passer d'une nouvelle consultation, qui n'apporterait pas d'éléments foncièrement nouveaux, tout en retardant inutilement cette importante ratification.

C'est pourquoi notre commission, par 16 voix contre 7 et 2 abstentions, vous invite, comme les partenaires sociaux, à entrer en matière et à soutenir l'adoption de l'arrêté fédéral portant approbation de la convention no 190 de l'OIT qui vous est soumis aujourd'hui.

Schwander Pirmin (V, SZ): Ich beantrage Ihnen hier bei dieser Vorlage Nichteintreten.

Die Mehrheit der Kommission hält fest, dass der Arbeitnehmerschutz in der Schweiz sehr ausgeprägt ist und dieses Recht in der Schweizer Gesetzgebung und Praxis dementsprechend bereits konkretisiert sei. Im Hinblick auf die Ratifikation gehe die Schweiz keine neuen Verpflichtungen ein, und es brauche keine neuen Gesetze und keine Revisionen der bestehenden Gesetze; so die Argumentation der Mehrheit.

Diese Meinung teilt die Minderheit nicht. Wir haben wie der Ständerat Zweifel daran, ob die Ratifikation nicht doch Folgen für unsere Gesetzgebung hat. Warum? Das erläutere ich Ihnen an einem Beispiel aufgrund der Begriffe, die in dieser Vorlage vorkommen. In Artikel 2 Absatz 2 heisst es: "Dieses Übereinkommen gilt für alle Sektoren, gleich ob privat oder öffentlich, sowohl in der formellen als auch in der informellen Wirtschaft." Was heisst "informelle Wirtschaft"? Weiter

AB 2022 N 2277 / BO 2022 N 2277

heisst es in Artikel 8 Buchstabe a: "Jedes Mitglied trifft geeignete Massnahmen zur Verhinderung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, indem es auch die wichtige Rolle der Behörden im Fall von Beschäftigten in der informellen Wirtschaft anerkennt." Wir sprechen hier also von informeller Wirtschaft, und wir verpflichten uns, Massnahmen in der informellen Wirtschaft zu treffen.

Das ist nur eines von vielen Beispielen. Ich könnte noch drei, vier, fünf bis zehn solcher Beispiele aufführen. Hier kommen die Verwaltung und der Bundesrat mit der Meinung – und die Kommission übernimmt sie –, das Übereinkommen habe keine Auswirkungen auf die bestehende Gesetzgebung und man müsse auch keine Gesetze anpassen; wir hätten schon das Mass aller Dinge erreicht. Aufgrund dieser unklaren Begriffe, die wir in der Schweizer Gesetzgebung nicht kennen, ist daran zu zweifeln, dass es keine Auswirkungen hat, und davon auszugehen, dass wir doch eines Tages, früher, als uns lieb ist, entsprechende Massnahmen bzw. Revisionen der Gesetzgebung durchführen müssen.

Deshalb teilen wir in der Minderheit Schwander die Meinung des Ständerates, dass wir nicht auf die Vorlage eintreten sollten, weil wir schon alles umgesetzt haben. Es geht um die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt: Wer kann schon dagegen sein? Aber selbst die Verwaltung und auch der Bundesrat sagen, dass bereits alles umgesetzt sei. Wenn tatsächlich alles umgesetzt ist und wir keine Unklarheiten mehr haben, dann stellt sich die Frage, warum der Bundesrat hier keine umfassende Vernehmlassung durchgeführt hat. Die Sprecher der Kommissionsmehrheit haben gesagt, es sei nicht nötig gewesen, weil alle wichtigen Partner beteiligt gewesen seien. Aber mit dieser Argumentation könnten wir sehr viele umfassende Vernehmlassungen streichen. Nur Vernehmlassungen können aufzeigen, ob wir tatsächlich keinen Handlungsbedarf



haben, wenn wir ein solches Übereinkommen ratifizieren.

Aus diesen Gründen mache ich Ihnen sehr stark beliebt, dass wir hier, wie der Ständerat, Nichteintreten beschliessen. Ich danke Ihnen für Ihre Unterstützung.

Mahaim Raphaël (G, VD): Il y a des événements politiques qui font parfois peu de bruit lorsqu'ils se produisent, mais qui feraient énormément de bruit s'ils ne se produisaient pas. Voilà un exemple très bien trouvé d'un événement politique, cette convention, donc, qui, si elle n'était pas ratifiée par la Suisse, ferait grand bruit, parce que le signal envoyé serait aussi incompréhensible qu'insupportable, à vrai dire, vu les standards que la Suisse cherche à respecter en la matière.

Très simplement, le groupe des Verts vous recommande de suivre la majorité de la commission sur ce point, avec des arguments très simples aussi, qui ont déjà été rappelés par les rapporteurs. Il n'y a aucun besoin d'adapter le droit suisse sur cette question; le droit est donc suffisamment bien affûté pour traiter les situations qui sont visées par la convention. Evidemment, cela donnera un élan supplémentaire sur la scène internationale. Le deuxième élément que j'aimerais mettre en avant ici au nom du groupe des Verts, c'est que bien évidemment ce type de convention permettra à la Suisse de se placer en Etat responsable pour traiter ces problématiques, comme tout le monde souhaite les traiter, et non, comme vient de le dire le défenseur de la minorité, en donnant l'impression de s'en préoccuper, mais sans pour autant s'en donner les moyens.

Enfin, dernier élément et sans entrer dans le détail de la discussion entre les partenaires sociaux, nous sommes dans une situation où tous les partenaires sociaux ont indiqué voir d'un bon oeil la ratification de cette convention et peinent donc à comprendre pour quel motif on s'y opposerait.

Peu de conséquences, voire aucune, sur la législation Suisse, un renforcement de la Suisse sur la scène internationale et, enfin, un accord des partenaires sociaux: autant de bonnes raisons de suivre donc la majorité de la commission, ce que le groupe des Verts vous recommande de faire.

Kamerzin Sidney (M-E, VS): Le groupe du Centre acceptera la ratification de cette convention de l'OIT pour les raisons suivantes.

Tout d'abord, la convention contre le harcèlement et la violence au travail est l'unique instrument international qui définit de façon tripartite, d'un commun accord entre les partenaires sociaux, institutionnels et patronaux, les éléments de la violence et du harcèlement au travail.

Ensuite, la Suisse est membre fondateur et Etat hôte de l'OIT et, à cet égard, elle doit s'engager de manière cohérente à l'échelle internationale dans la lutte contre la violence et contre le harcèlement dans le monde du travail, qui sont inacceptables et incompatibles avec la notion d'un travail décent. Cette violence nuit à la productivité et à nos intérêts en matière de politique extérieure et c'est pour cela que tant les organisations syndicales que les organisations patronales suisses soutiennent la ratification de la convention.

La question qui se pose est donc: comment peut-on objectivement s'opposer à la lutte contre la violence et le harcèlement au travail? Trois préoccupations sont ressorties des travaux de la commission et du débat au Conseil des Etats.

Premièrement, l'absence de procédure de consultation sur cet objet: c'est la pratique habituelle – cela a été confirmé par le chef du département devant le Conseil des Etats – pour un traité international dans ce domaine. Mais surtout, le texte a été soumis aux organisations syndicales et patronales, et aux commissions tripartites des partenaires de l'OIT. Les milieux concernés ont dès lors été consultés, ce qui donne satisfaction à notre groupe.

Deuxièmement, l'intégration dans le droit suisse. Cela a également été confirmé devant le Conseil des Etats et cela ressort très clairement du message du Conseil fédéral: le droit suisse est conforme à la convention et ne doit pas être modifié. Sur ce point-là également, notre groupe est satisfait.

Troisièmement, les trajets entre le lieu de travail et le domicile. La responsabilité d'un employeur peut-elle être engagée en cas d'acte de violence ou de harcèlement sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail? Cette préoccupation a été exprimée au sein de la commission et au Conseil des Etats. La réponse est que des conditions très strictes doivent être remplies pour que la responsabilité d'un employeur puisse être engagée. Il faut notamment qu'il y ait un lien direct entre un acte de harcèlement ou de violence et le trajet du domicile au lieu de travail. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que des contrôles soient mis en place par l'employeur. Les garanties qui ont été données, notamment par le conseiller fédéral Parmelin, devant le Conseil des Etats satisfont aussi notre groupe qui soutiendra donc la ratification de cette convention.

Marti Min Li (S, ZH): Eine Arbeitswelt frei von Gewalt und Belästigung ist ein Ziel, das wir sicher alle teilen. Das Übereinkommen Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation sieht genau das vor: ein gesetzliches



Verbot von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Zusätzlich werden Massnahmen zur Prävention und zur Unterstützung von Opfern vorgeschlagen.

Das Übereinkommen enthält die erste international vereinbarte Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, und es schafft daher die Voraussetzungen, um das Recht auf eine Arbeitswelt ohne Gewalt und Belästigung zu verwirklichen. Dieses Übereinkommen wurde von der IAO anlässlich des Jubiläums ihres hundertjährigen Bestehens 2019 verabschiedet und ist ein wichtiger Schritt, um das Ziel einer menschenwürdigen Arbeit für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen. Auch in der Schweiz ist die Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt ein wichtiges Thema. Der Bundesrat ist der Ansicht, dass das Übereinkommen im Einklang mit der schweizerischen Gesetzgebung ist und daher problemlos ratifiziert werden kann.

Im Ständerat wurde die fehlende Vernehmlassung moniert; das hat auch mein Vorredner angesprochen. Die Botschaft des Bundesrates weist aber darauf hin, dass die völkerrechtlichen Verträge der IAO aufgrund der tripartiten Struktur der Organisationen einen speziellen Charakter haben. Eine Vernehmlassung würde kaum neue Erkenntnisse bringen, weil die relevanten Kreise bereits involviert waren. Das Übereinkommen wurde von der tripartiten eidgenössischen

AB 2022 N 2278 / BO 2022 N 2278

Kommission für Angelegenheiten der IAO diskutiert. Sowohl die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer wie jene der Arbeitgeberorganisationen begrüssen die Ratifikation des Übereinkommens.

Für die SP ist der Kampf gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz ein wichtiges Anliegen. Eine Ablehnung der Ratifikation fänden wir ein seltsames Signal, zumal sich die Sozialpartner dafür aussprechen und der Bundesrat ebenfalls keine Hindernisse in der Schweizer Gesetzgebung sieht.

Im Namen der SP-Fraktion bitte ich Sie, auf das Geschäft einzutreten und ihm zuzustimmen.

Markwalder Christa (RL, BE): Die FDP-Liberale Fraktion unterstützt die Ratifizierung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Im Vergleich zu anderen Ländern kennen wir in der Schweiz einen ausgebauten Schutz für Arbeitnehmende, der auch den Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz umfasst. Allerdings sind wir auch hierzulande nicht davor gefeit, dass Belästigungen oder gar Gewalt am Arbeitsplatz passieren, und wir wollen uns sowohl im Inland als auch international gegen solche Missstände engagieren.

Anlässlich ihres hundertjährigen Bestehens – wir haben es bereits gehört – hat die IAO das Übereinkommen Nr. 190 zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt verabschiedet und gleichzeitig auch eine Jahrhunderterklärung zur Zukunft der Arbeit veröffentlicht, die im Gegensatz zum Übereinkommen jedoch nicht vom Parlament genehmigt werden muss. Bisher fehlte eine international vereinbarte Definition von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt. Diese Lücke wird durch dieses Übereinkommen geschlossen und soll vor allem auch der Prävention dienen.

Aufgrund der Debatte und des Nichteintretensentscheids im Ständerat haben wir uns intensiv mit dem Übereinkommen auseinandergesetzt und sind zum Schluss gekommen, dass die aufgebrachten Bedenken, wonach das Übereinkommen viele unbestimmte Rechtsbegriffe enthalte und damit die Schweiz zu allfälligen Rechtsanpassungen verpflichten könnte, nicht zu einer Nichtratifizierung führen sollten. Denn dies würde die Schweiz international in ein schiefes Licht rücken.

Die Ratifizierung des Übereinkommens zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz entspricht der schweizerischen Ratifikationspolitik bezüglich der IAO-Normen. Denn es weicht nicht grundlegend von der Schweizer Rechtsordnung ab, und im Hinblick auf die Ratifikation müssen keine neuen Gesetze oder Verordnungen verabschiedet oder angepasst werden.

Mit der Ratifizierung soll auch unsere liberale Überzeugung bekräftigt werden, dass Gewalt und Belästigung keinen Platz in der Arbeitswelt haben. Es ist zudem wichtig, dass Massnahmen zur Prävention getroffen sowie Unterstützung für Opfer angeboten wird. Auch da kann sich die Schweiz sehen lassen, denn viele Unternehmen haben interne Anlaufstellen, wo sich Betroffene melden können. Zur Unternehmenspolitik und -ethik gehört es auch, dass es null Toleranz gegenüber Belästigungen am Arbeitsplatz gibt.

Die Schweiz gehört sicherlich zu den Staaten, in denen der verfassungsmässige und gesetzliche Schutz vor Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz stark ausgebaut ist. In den letzten Jahren hat das Bewusstsein bezüglich Prävention vor Belästigungen auch in den Unternehmen in der Schweiz massiv zugenommen. Nichtsdestotrotz kennen wir diese Phänomene auch hierzulande. Aus diesem Grund ist es wichtig und zielführend, dass die Schweiz dieses Übereinkommen ratifiziert.

Ich bitte Sie deshalb im Namen der FDP-Liberalen Fraktion, auf den Bundesbeschluss einzutreten und ihm



zuzustimmen.

Flach Beat (GL, AG): Namens der grünliberalen Fraktion bitte ich Sie ebenfalls, der Mehrheit zu folgen und dieses Abkommen zu ratifizieren.

Im Ständerat hat sich die Debatte vor allen Dingen darum gedreht, dass man zu diesem Abkommen keine breit abgestützte Vernehmlassung durchgeführt hat. Das könne allenfalls dazu führen, dass später Gesetzesanpassungen notwendig würden, mit denen die Wirtschaft der Schweiz nicht einverstanden sein könnte. Mittlerweile hat diese Vernehmlassung auf brieflichem Wege stattgefunden, und es hat sich gezeigt, dass es keinen Grund gibt, dem Abkommen nicht beizutreten. Es gibt selbstverständlich Rechtsbegriffe, die mit unseren Rechtsbegriffen nicht ganz deckungsgleich sind. In der Auslegung und im umfassenden Bericht zeigt sich aber, dass die Schweiz in den allermeisten Fällen die Voraussetzungen bereits geschaffen hat, dass unsere gesetzlichen Anforderungen dem schon entsprechen und dass – und ich glaube, das ist fast das Wichtigste – die Wirtschaft diesen Anforderungen im grössten Teil der Fälle schon nachlebt und diese Massnahmen bereits eingeführt hat.

Sollte sich aufgrund der Ratifikation später tatsächlich Anpassungsbedarf zeigen, dann ist es richtig, dass man das dann auch angeht. Für uns Grünliberale ist es wichtig, dass die Unternehmen in einem offenen Weltwirtschaftsmarkt mit gleich langen Spiessen um ihre wirtschaftliche Stellung kämpfen. Das bedeutet auch: Wenn wir diese arbeitsmarktrechtlichen Mindeststandards hinsichtlich des Schutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor Gewalt und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz einhalten, dann sollen das andere, unsere Mitbewerber auf dem Weltmarkt, auch tun. Wenn wir diese Standards gemeinsam einführen, halten wir auch entsprechend Schritt mit anderen internationalen Abkommen, denen wir bereits beigetreten sind. Ich glaube, dass ein Abseitsstehen bei diesem Abkommen für die Schweiz tatsächlich etwas Schändliches wäre und dass wir das nicht tun sollten.

Ich bitte Sie namens der grünliberalen Fraktion, einzutreten und die Mehrheit zu unterstützen.

Parmelin Guy, conseiller fédéral: Plusieurs d'entre vous ont rappelé très justement les éléments centraux qui militent pour une ratification de cette convention.

Aujourd'hui, le Conseil fédéral vous présente son message sur la Convention no 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui concerne l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Cette convention contient la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Elle reconnaît le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement.

La politique en vigueur en matière de ratification des normes de l'OIT permet à la Suisse de ratifier une convention de l'OIT pour autant que celle-ci ne s'écarte pas fondamentalement de l'ordre juridique suisse. Dans son message, le Conseil fédéral a donc analysé la conformité des dispositions de la convention avec la législation et la pratique en vigueur dans notre pays.

La convention vise à protéger tous les travailleurs de la violence et du harcèlement, notamment par les mesures suivantes: interdire en droit la violence et le harcèlement; prévenir la violence et le harcèlement, y compris pour les groupes de population particulièrement touchés; garantir l'accès à des moyens de secours et de réparation pour les victimes de violence et de harcèlement; appliquer des sanctions. Ces mesures sont déjà inscrites dans la législation suisse.

En raison du champ d'application de la convention, des clauses de flexibilité ont été introduites afin de limiter la responsabilité des employeurs. Les mesures doivent correspondre au degré de contrôle de l'employeur, être raisonnables et réalisables.

Le champ d'application de la convention recoupe les exigences en matière de protection de l'intégrité physique et psychique prévues à l'article 328 du code des obligations et à l'article 6 de la loi sur le travail.

Ainsi, la législation et la pratique établies en Suisse offrent une protection élevée et efficace, aussi en comparaison internationale. Elles répondent à toutes les exigences de la convention.

La ratification ne requiert ni d'adopter ni de modifier une loi ou une ordonnance. Cela a été confirmé dans un avis de droit informel du Bureau international du travail. En tant que membre fondateur de l'OIT et qu'Etat hôte, la Suisse doit s'engager

AB 2022 N 2279 / BO 2022 N 2279

de manière cohérente à l'échelle internationale dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, qui sont des phénomènes 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 la ratification de la convention.

J'ajouterai, Mesdames et Messieurs, que notre loi sur le travail s'applique quel que soit le contexte, que ce soit dans l'économie formelle ou informelle. Notre loi sur le travail remplit toutes les exigences.

Nombre de nos pays partenaires et voisins ont aussi ratifié cette convention ou sont sur le point de le faire. J'attire cependant votre attention sur le fait qu'une non-entrée en matière et que la non-ratification de cette convention aurait – cela a été dit et relevé par plusieurs d'entre vous – des conséquences pour l'image de notre pays qui, je le rappelle, est Etat hôte et a à coeur de montrer l'exemple et d'appliquer ces normes internationales.

Nous sommes fiers, dans ce pays, du partenariat social et, à celles et ceux qui en sont fiers, il faut rappeler une fois de plus que tant les organisations d'employeurs que les organisations de travailleurs sont à l'unisson sur ce sujet.

Je vous invite donc à entrer en matière et à suivre la proposition de la majorité de votre commission.

Vom Bericht wird Kenntnis genommen

Il est pris acte du rapport

Präsident (Candinas Martin, Präsident): Wir stimmen über den Nichteintretensantrag der Minderheit Schwan-der ab.

Abstimmung – Vote

(namentlich – nominatif; 22.045/25938)

Für Eintreten ... 121 Stimmen

Dagegen ... 48 Stimmen

(3 Enthaltungen)

Bundesbeschluss über die Genehmigung des Übereinkommens Nr. 190 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Arrêté fédéral portant approbation 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

Detailberatung – Discussion par article

Titel und Ingress, Art. 1, 2

Antrag der Kommission

Zustimmung zum Entwurf des Bundesrates

Titre et préambule, art. 1, 2

Proposition de la commission

Adhérer au projet du Conseil fédéral

Angenommen – Adopté

Gesamtabstimmung – Vote sur l'ensemble

(namentlich – nominatif; 22.045/25932)

Für Annahme des Entwurfes ... 124 Stimmen

Dagegen ... 49 Stimmen

(4 Enthaltungen)