



---

*Document de séance*

---

**A9-0040/2024**

16.2.2024

**\*\*\***

## **RECOMMANDATION**

sur le projet de décision du Conseil invitant les États membres à ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail  
(13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020/0011(NLE))

Commission de l'emploi et des affaires sociales  
Commission des droits des femmes et de l'égalité des genres

(Procédure avec commissions conjointes – article 58 du règlement intérieur)

Rapporteuses: Kira Marie Peter-Hansen, Cindy Franssen

***Légende des signes utilisés***

- \* Procédure de consultation
- \*\*\* Procédure d'approbation
- \*\*\*I Procédure législative ordinaire (première lecture)
- \*\*\*II Procédure législative ordinaire (deuxième lecture)
- \*\*\*III Procédure législative ordinaire (troisième lecture)

(La procédure indiquée est fondée sur la base juridique proposée par le projet d'acte.)

## SOMMAIRE

	<b>Page</b>
PROJET DE RÉSOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN .....	5
EXPOSÉ DES MOTIFS .....	6
ANNEXE: ENTITÉS OU PERSONNES DONT LES RAPORTEURES ONT REÇU DES CONTRIBUTIONS .....	11
AVIS DE LA COMMISSION DES LIBERTÉS CIVILES, DE LA JUSTICE ET DES AFFAIRES INTÉRIEURES.....	12
PROCÉDURE DE LA COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND .....	16
VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL EN COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND ..	17



## PROJET DE RÉOLUTION LÉGISLATIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN

**sur le projet de décision du Conseil invitant les États membres à ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020/0011(NLE))**

### **(Approbation)**

*Le Parlement européen,*

- vu le projet de décision du Conseil (13106/2023),
  - vu la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail
  - vu la demande d'approbation présentée par le Conseil conformément à l'article 153, paragraphe 2, à l'article 153, paragraphe 1, point a), à l'article 157, paragraphe 3, et à l'article 218, paragraphe 6, deuxième alinéa, point a) v), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (C9-0396/2023),
  - vu l'article 105, paragraphes 1 et 4, ainsi que l'article 114, paragraphe 7, de son règlement intérieur,
  - vu les délibérations communes de la commission de l'emploi et des affaires sociales et de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres au titre de l'article 58 du règlement intérieur,
  - vu l'avis de la commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures,
  - vu la recommandation de la commission de l'emploi et des affaires sociales et de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres (A9-0040/2024),
1. donne son approbation au projet de décision du Conseil;
  2. charge sa Présidente de transmettre la position du Parlement au Conseil et à la Commission, ainsi qu'aux gouvernements et aux parlements des États membres.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

### Introduction

Dans le monde, plus d'une personne en situation d'emploi sur cinq a subi au moins une forme de violence et de harcèlement au travail – physique, psychologique ou sexuelle – au cours de sa vie professionnelle<sup>1</sup>.

Les femmes sont touchées de manière disproportionnée puisque, dans l'Union, une femme sur trois a subi une forme de violence physique et/ou sexuelle. Environ un tiers des femmes qui ont déjà été confrontées au harcèlement sexuel dans l'Union l'ont été sur leur lieu de travail, ce qui constitue un obstacle important à l'entrée et au maintien sur le marché de travail, nuit à l'égalité entre les femmes et les hommes et alimente l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Un trop grand nombre de personnes continuent d'être victimes de violence et de harcèlement malgré les conséquences considérables que cela entraîne pour l'exercice de leurs droits fondamentaux et l'accès à l'égalité des chances et un travail décent. En outre, les conséquences de la violence et du harcèlement s'étendent à l'ensemble de la société, avec un préjudice important pour les services publics et privés et l'aggravation des inégalités sur le marché du travail et au-delà.

La violence et le harcèlement dans le monde du travail doivent être éliminés et la convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement constitue un excellent cadre à cette fin.

### La convention

La convention n° 190 de l'OIT (C190) est le premier traité international à reconnaître le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris à caractère sexiste. Elle établit l'obligation de respecter et de promouvoir ce droit et de le rendre effectif, ainsi que des normes minimales pour lutter contre le harcèlement et la violence afin de promouvoir un environnement de travail sain, sûr et équitable pour tous.

L'article 1<sup>er</sup> donne la première définition internationale de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

L'article 2 définit le champ d'application de la convention, qui protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, y compris les salariés, les travailleurs quel que soit leur statut contractuel, les personnes en formation, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi, les candidats à un emploi, ainsi que les superviseurs et les employeurs. La convention s'applique à tous les secteurs, privé ou public, dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale.

Les articles 4 à 6 énoncent les principes fondamentaux de la convention, qui promeut une approche inclusive, intégrée et tenant compte des considérations de genre en vue de prévenir et d'éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

---

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)

Les articles 7 à 9 imposent aux États membres de définir et d'interdire, dans une législation, la violence et le harcèlement dans le monde du travail et d'adopter des mesures de prévention appropriées, parmi lesquelles l'identification des secteurs ou professions et des modalités de travail qui exposent davantage les personnes en situation d'emploi à la violence et au harcèlement. Les États membres sont également tenus d'adopter une législation prescrivant aux employeurs de prendre des mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

L'article 10 impose aux États membres de suivre et de faire appliquer la législation définie par la convention et de garantir un accès aisé à des mécanismes et procédures de signalement et de règlement des différends, qui soient sûrs, équitables et efficaces. Des mesures doivent être prises pour protéger les plaignants, les victimes, les témoins et les lanceurs d'alerte contre la victimisation et les représailles. Des sanctions doivent être prévues en cas de violence et de harcèlement, s'il y a lieu. La convention impose aux membres de garantir aux plaignants et aux victimes un accès aisé à des moyens de recours et de réparation appropriés et efficaces, ainsi qu'à des mesures d'assistance juridique, sociale, médicale ou administrative.

L'article 11 exige que les États membres, en consultation avec les partenaires sociaux, s'efforcent de garantir que les politiques nationales pertinentes traitent de la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et invite les membres à veiller à ce que des orientations, des ressources, des formations ou d'autres outils soient mis à la disposition des employeurs, des travailleurs et des partenaires sociaux, ainsi que des autres autorités compétentes, sous des formes accessibles.

### **Adéquation avec les politiques et objectifs de l'Union européenne**

L'objectif d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement est inscrit dans le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ainsi que dans la charte des droits sociaux fondamentaux des travailleurs et la charte sociale européenne du Conseil de l'Europe. Étant donné que la violence et le harcèlement au travail sont susceptibles d'affecter les conditions de travail, et en particulier un environnement de travail sain, ainsi que l'égalité et la non-discrimination, l'Union doit prendre des mesures pour définir et interdire de tels comportements.

L'Union devrait encourager la ratification des conventions internationales sur le travail de l'Organisation internationale du travail en vue de promouvoir un travail décent pour tous, la santé et la sécurité au travail ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes, et de combattre la discrimination.

Tous les États membres de l'Union ont soutenu les objectifs de cette convention et ont joué un rôle clé dans son adoption. Aucun État membre n'a voté contre ou ne s'est abstenu au sein de l'organe tripartite proposant la ratification de la convention. À ce jour, sept États membres ont ratifié la convention n° 190<sup>2</sup>.

### **Point de vue des rapporteuses**

Nous nous félicitons de l'adoption de la convention n° 190 de l'OIT, qui constitue une étape cruciale en vue de façonner un monde du travail européen fondé sur l'égalité, la dignité et le respect.

---

<sup>2</sup> 15.1.2024

La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent s'expliquer par des facteurs liés à l'environnement de travail, aux conditions de travail et aux interactions avec des tiers tels que les consommateurs et les clients. Des enjeux sociétaux plus larges, qui dépassent le monde du travail, peuvent également contribuer aux causes profondes de la violence et du harcèlement. Parmi ces enjeux figurent les relations de pouvoir, les normes de genre, les normes culturelles et sociales ainsi que la discrimination et la stigmatisation.

En outre, la violence et le harcèlement dans le monde du travail prennent également de multiples formes: physique, psychologique ou encore sexuelle. En effet, la forme la plus courante de violence et de harcèlement est psychologique: près d'une personne en situation d'emploi sur cinq en est victime au cours de sa vie professionnelle<sup>3</sup>.

Par conséquent, les corapporteuses se félicitent que la convention tienne compte de tous ces aspects et qu'elle exige dès lors l'adoption d'une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures visant à remédier à la multitude de causes et de manifestations de la violence et du harcèlement.

En outre, les rapporteuses sont fermement convaincues que de nouvelles mesures législatives doivent également être prises au niveau de l'Union pour compléter le cadre législatif existant. Elles appellent en particulier à l'adoption rapide de la directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, ainsi qu'à l'élaboration d'une proposition d'instrument législatif visant à faire face aux risques psychosociaux dans le monde du travail.

L'utilisation accrue des technologies numériques en ligne dans le monde du travail a également exacerbé le risque de violence et de harcèlement, car elles constituent une nouvelle plateforme pour de tels actes. Si les politiques appropriées ne sont pas mises en place, les technologies numériques sont susceptibles de créer les conditions propices à l'émergence de comportements antisociaux, notamment la violence physique de la part de tiers et l'intimidation ou le harcèlement sur le lieu de travail.

Il est donc important que la convention tienne compte du fait que les actes de violence et de harcèlement ne doivent pas nécessairement se produire exclusivement sur un lieu de travail physique traditionnel.

Les rapporteuses estiment également que l'Union doit redoubler d'efforts pour assurer la protection des travailleurs dans tous les contextes, y compris numériques, et rappellent la demande du Parlement européen en vue d'une nouvelle proposition législative sur la gestion algorithmique dans le monde du travail.

Toutes les personnes, dans toute leur diversité, ont droit à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et, en tant que société, nous avons l'obligation de veiller au respect de ce principe.

Or, le risque d'être victime de violence et de harcèlement n'est pas réparti de manière égale. Certains groupes de la population et les travailleurs de certains secteurs, tels que les travailleurs domestiques et les travailleurs de l'économie informelle, continuent d'être touchés de manière disproportionnée par la violence et le harcèlement dans le monde du

---

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_863095.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_863095.pdf)



travail, des formes multiples et croisées de discrimination rendant certaines personnes plus vulnérables aux risques que d'autres. Par exemple, les travailleurs LGBTI font généralement face à un risque d'exposition plus élevé que les travailleurs non LGBTI. De même, les personnes handicapées seraient plus susceptibles que les personnes non handicapées d'être victimes de harcèlement professionnel et de tout type de violence dans le monde<sup>4</sup>.

Le risque d'exposition peut même être encore accru si le même travailleur fait l'objet d'une discrimination fondée sur d'autres motifs, tels que l'origine ethnique.

L'appel de la convention à l'identification et à la prise en compte des besoins et circonstances spécifiques des membres de ces groupes, qui peuvent être victimes de violences plus fréquemment ou sous des formes uniques, est essentiel. Les rapporteuses tiennent à souligner que les États membres de l'Union doivent pleinement transposer cet aspect dans leur droit national lors de la mise en œuvre de la convention.

Toutefois, nous ne pouvons pas changer ce que nous ne voyons pas. À cet égard, la recherche et la collecte systématique de données sont essentielles pour élaborer des politiques et des interventions fondées sur des données probantes de manière à mettre un terme à la violence et au harcèlement au travail. En vue de garantir la comparabilité des données administratives dans l'ensemble de l'Union, les rapporteuses encouragent vivement la Commission à prendre des mesures pour combler cette lacune des données, en complétant les lignes directrices communes existantes par la collecte de données axées sur les groupes à risque.

Si le mouvement #Metoo a permis de faire des avancées sans précédent, notamment en servant de catalyseur pour l'adoption de la convention n° 190, beaucoup reste à faire. Les rapporteuses sont préoccupées par les réactions hostiles face aux progrès réalisés en matière d'égalité et de lutte contre la violence et le harcèlement et estiment qu'il convient d'accorder une priorité et une attention politiques maximales à cette question.

Dans ce contexte, les rapporteuses se félicitent également que la convention n° 190 reconnaisse que la violence et le harcèlement touchent les femmes de manière disproportionnée. Nous avons dès lors besoin d'une approche globale et tenant compte de la dimension de genre pour lutter contre la violence et le harcèlement. Cela implique de s'attaquer aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque tels que les stéréotypes de genre et les rapports de force fondés sur le genre. Les rapporteuses sont fermement convaincues que des mesures supplémentaires devraient être prises pour empêcher que soient entretenus les stéréotypes sexistes préjudiciables. Étant donné que, dès le plus jeune âge, les enfants sont exposés à des rôles sexospécifiques, il est essentiel de lutter contre les stéréotypes sexistes au travers de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance.

Les partenaires sociaux jouent également un rôle essentiel dans la lutte contre la violence et le harcèlement dans le cadre du dialogue social. Par conséquent, les rapporteuses encouragent les partenaires sociaux à aborder cette question, par exemple au moyen de campagnes de sensibilisation et de formations, sur le lieu de travail. La convention indique clairement que le refus du droit à la liberté d'association et de négociation collective est un facteur important qui contribue à accroître le risque de violence et de harcèlement.

Le marché européen du travail devrait être un lieu propice au progrès. Par conséquent, l'Union doit faire avancer et défendre la ratification de la convention n° 190 de l'OIT à

---

<sup>4</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf)

l'échelle mondiale. Le droit à un environnement de travail sain et sûr est un principe fondamental, de sorte que la violence et le harcèlement au travail ne devraient être tolérés nulle part.

L'Union doit utiliser tous les moyens possibles et doit notamment envisager d'introduire des conditions à la ratification et à la mise en œuvre de la convention n° 190 de l'OIT dans sa politique commerciale avec les pays tiers.

Par conséquent, les rapporteuses proposent que le Parlement donne son consentement à la proposition de décision du Conseil.

**ANNEXE: ENTITÉS OU PERSONNES  
DONT LES RAPPORTEURES ONT REÇU DES CONTRIBUTIONS**

Conformément à l'article 8 de l'annexe I du règlement intérieur, les rapporteures déclarent avoir reçu des contributions des entités ou personnes suivantes pour l'élaboration du rapport, préalablement à son adoption en commission:

<b>Entité et/ou personne</b>
ILO Office for the European Union and the Benelux countries
ACV-CSC
ETUC

La liste ci-dessus est établie sous la responsabilité exclusive des rapporteures.

14.2.2024

## **AVIS DE LA COMMISSION DES LIBERTÉS CIVILES, DE LA JUSTICE ET DES AFFAIRES INTÉRIEURES**

à l'intention de la commission de l'emploi et des affaires sociales et de la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres

sur le projet de décision du Conseil invitant les États membres à ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail (13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020/0011(NLE))

Rapporteur pour avis: Nicolaus Fest

La commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures invite la commission de l'emploi et des affaires sociales et la commission des droits des femmes et de l'égalité des genres, compétentes au fond, à recommander l'approbation du projet de décision du Conseil invitant les États membres à ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail.

**ANNEXE: ENTITÉS OU PERSONNES  
DONT LE RAPPORTEUR POUR AVIS A REÇU DES CONTRIBUTIONS**

Le rapporteur pour avis déclare, sous sa responsabilité exclusive, n'avoir reçu aucune contribution d'une entité ou personne devant être indiquée dans la présente annexe en vertu de l'article 8 de l'annexe I du règlement intérieur.

## PROCÉDURE DE LA COMMISSION SAISIE POUR AVIS

<b>Titre</b>	Décision du Conseil invitant les États membres à ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail
<b>Références</b>	13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020/0011(NLE)
<b>Commissions compétentes au fond</b>	EMPL                      FEMM
<b>Avis émis par</b> Date de l'annonce en séance	LIBE 18.1.2024
<b>Rapporteur(e) pour avis</b> Date de la nomination	Nicolaus Fest 12.5.2020
<b>Article 58 – Procédure avec commissions conjointes</b> Date de l'annonce en séance	18.1.2024
<b>Examen en commission</b>	29.1.2024
<b>Date de l'adoption</b>	14.2.2024
<b>Résultat du vote final</b>	+:                      56 -:                      3 0:                      2
<b>Membres présents au moment du vote final</b>	Abir Al-Sahlani, Malik Azmani, Pietro Bartolo, Vladimír Bilčík, Malin Björk, Ioan-Rareş Bogdan, Karolin Braunsberger-Reinhold, Saskia Bricmont, Jorge Buxadé Villalba, Damien Carême, Patricia Chagnon, Lena Düpont, Laura Ferrara, Nicolaus Fest, Maria Grapini, Evin Incir, Sophia in 't Veld, Patryk Jaki, Marina Kaljurand, Assita Kanko, Fabienne Keller, Alice Kuhnke, Jeroen Lenaers, Juan Fernando López Aguilar, Erik Marquardt, Nadine Morano, Javier Moreno Sánchez, Emil Radev, Paulo Rangel, Karlo Ressler, Isabel Santos, Birgit Sippel, Sara Skytvedal, Tineke Strik, Ramona Strugariu, Tomas Tobé, Milan Uhrík, Tom Vandendriessche, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Elena Yoncheva
<b>Suppléants présents au moment du vote final</b>	Patricia Caro Maya, Romeo Franz, Leopoldo López Gil, Jaak Madison, Matjaž Nemeč, Carina Ohlsson, Philippe Olivier, Róza Thun und Hohenstein, Dragoş Tudorache, Juan Ignacio Zoido Álvarez
<b>Suppléants (art. 209, par. 7) présents au moment du vote final</b>	Mathilde Androuët, Laura Ballarín Cereza, Chiara Gemma, Svenja Hahn, Antonio López-Istúriz White, Gabriel Mato, Francisco José Millán Mon, Javier Nart, Nacho Sánchez Amor, Michal Wiezik

## VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL EN COMMISSION SAISIE POUR AVIS

56	+
ECR	Chiara Gemma, Assita Kanko
ID	Mathilde Androuët, Patricia Chagnon, Nicolaus Fest, Jaak Madison, Philippe Olivier, Tom Vandendriessche
NI	Laura Ferrara
PPE	Vladimír Bilčík, Ioan-Rareș Bogdan, Karolin Braunsberger-Reinhold, Lena Düpont, Jeroen Lenaers, Leopoldo López Gil, Antonio López-Istúriz White, Gabriel Mato, Francisco José Millán Mon, Nadine Morano, Emil Radev, Paulo Rangel, Karlo Ressler, Sara Skyttedal, Tomas Tobé, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Juan Ignacio Zoido Álvarez
Renew	Abir Al-Sahlani, Malik Azmani, Svenja Hahn, Sophia in 't Veld, Javier Nart, Ramona Strugariu, Róza Thun und Hohenstein, Dragoș Tudorache, Michal Wiezik
S&D	Laura Ballarín Cereza, Pietro Bartolo, Maria Grapini, Evin Incir, Marina Kaljurand, Juan Fernando López Aguilar, Javier Moreno Sánchez, Matjaž Nemeč, Carina Ohlsson, Nacho Sánchez Amor, Isabel Santos, Birgit Sippel, Elena Yoncheva
The Left	Malin Björk, Patricia Caro Maya
Verts/ALE	Saskia Bricmont, Damien Carême, Romeo Franz, Alice Kuhnke, Erik Marquardt, Tineke Strik

3	-
ECR	Jorge Buxadé Villalba, Patryk Jaki, Jadwiga Wiśniewska

2	0
NI	Milan Uhrík
Renew	Fabienne Keller

Légende des signes utilisés:

+ : pour

- : contre

0 : abstention

## PROCÉDURE DE LA COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND

<b>Titre</b>	Décision du Conseil invitant les États membres à ratifier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, de l'Organisation internationale du travail	
<b>Références</b>	13106/2023 – C9-0396/2023 – 2020/0011(NLE)	
<b>Date de la consultation ou de la demande d'approbation</b>	25.10.2023	
<b>Commissions compétentes au fond</b> Date de l'annonce en séance	EMPL 18.1.2024	FEMM 18.1.2024
<b>Commissions saisies pour avis</b> Date de l'annonce en séance	LIBE 18.1.2024	
<b>Rapporteurs</b> Date de la nomination	Kira Marie Peter-Hansen 17.1.2024	Cindy Franssen 17.1.2024
<b>Article 58 – Procédure avec commissions conjointes</b> Date de l'annonce en séance	18.1.2024	
<b>Examen en commission</b>	24.1.2024	
<b>Date de l'adoption</b>	15.2.2024	
<b>Résultat du vote final</b>	+: 48 -: 2 0: 0	
<b>Membres présents au moment du vote final</b>	João Albuquerque, Atidzhe Alieva-Veli, Robert Biedroń, Gabriele Bischoff, Milan Brglez, Sylvie Brunet, Maria da Graça Carvalho, David Casa, Leila Chaibi, Ilan De Basso, Margarita de la Pisa Carrión, Gwendoline Delbos-Corfield, Jarosław Duda, Estrella Durá Ferrandis, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Agnes Jongerius, Arba Kokalari, Alice Kuhnke, Stelios Kypouropoulos, Katrin Langensiepen, Guy Lavocat, Radka Maxová, Karen Melchior, Jozef Mihál, Johan Nissinen, Carina Ohlsson, Max Orville, Kira Marie Peter-Hansen, Dennis Radtke, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, Eugenia Rodríguez Palop, María Soraya Rodríguez Ramos, Maria Veronica Rossi, Mounir Satouri, Monica Semedo, Sylwia Spurek, Eugen Tomac, Marianne Vind, Maria Walsh	
<b>Suppléants présents au moment du vote final</b>	Catherine Amalric, Laura Ballarín Cereza, Elena Kountoura	
<b>Suppléants (art. 209, par. 7) présents au moment du vote final</b>	Clara Aguilera, Pietro Bartolo, Evin Incir, France Jamet, Petri Sarvamaa, Róza Thun und Hohenstein	
<b>Date du dépôt</b>	16.2.2024	



## VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL EN COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND

48	+
ID	France Jamet, Maria Veronica Rossi
PPE	Maria da Graça Carvalho, David Casa, Jarosław Duda, Frances Fitzgerald, Cindy Franssen, Arba Kokalari, Stelios Kypouropoulos, Dennis Radtke, Petri Sarvamaa, Eugen Tomac, Maria Walsh
Renew	Atidzhe Alieva-Veli, Catherine Amalric, Sylvie Brunet, Guy Lavocat, Karen Melchior, Jozef Mihál, Max Orville, María Soraya Rodríguez Ramos, Monica Semedo, Róza Thun und Hohenstein
S&D	Clara Aguilera, João Albuquerque, Laura Ballarín Cereza, Pietro Bartolo, Robert Biedroń, Gabriele Bischoff, Milan Brglez, Ilan De Basso, Estrella Durá Ferrandis, Evin Incir, Agnes Jongerius, Radka Maxová, Carina Ohlsson, Evelyn Regner, Marianne Vind
The Left	Leila Chaibi, Elena Kountoura, Eugenia Rodríguez Palop
Verts/ALE	Gwendoline Delbos-Corfield, Alice Kuhnke, Katrin Langensiepen, Kira Marie Peter-Hansen, Diana Riba i Giner, Mounir Satouri, Sylwia Spurek
2	-
ECR	Johan Nissinen, Margarita de la Pisa Carrión
0	0

Légende des signes utilisés:

+ : pour

- : contre

0 : abstention