



Déclassifié¹

AS/Soc (2022) PV 02add

21 avril 2022

Fsocpv02add_2022

Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable

Procès-verbal

Audition publique sur « L'avenir du travail passe par le réexamen des droits du travail », tenue de manière hybride le jeudi 17 mars 2022

Dans le cadre de la préparation d'un rapport sur « L'avenir du travail passe par le réexamen des droits du travail » par **Mme Selin Sayek Böke** (Turquie, SOC), la commission tient un échange de vues avec la participation de :

- **M. Stijn Broecke**, Économiste principal – Initiative l'avenir du travail de l'OCDE
- **M. Richard Samans**, Directeur, Département de la recherche, Bureau international du Travail
- **Mme Abigail Marks**, Professeure de l'avenir du travail, École de business, Université de Newcastle (Royaume-Uni)

Mme Selin Sayek Böke, présidente de la commission, ouvre l'audition et présente les orateurs invités. Elle décrit ensuite le contexte dans lequel s'inscrit la préparation de son rapport et les principales questions réglementaires que les responsables politiques devraient prendre en considération pour mieux protéger les droits sociaux sur fond de développement du télétravail, de travail hybride, de l'utilisation de nouvelles technologies et d'emploi atypique. L'audition a donc pour objet de dégager des idées et des recommandations relatives à la politique à mener pour gérer les changements dans l'organisation du travail compte tenu de la numérisation, de l'automatisation (IA), de la mondialisation et du travail à distance (en particulier dans le cadre de la pandémie de covid-19) de manière à trouver un juste équilibre entre les besoins sociétaux et les besoins individuels, le bien-être des travailleurs, la qualité des emplois et la réduction des inégalités socio-économiques.

M. Broecke donne des explications sur les travaux de l'OCDE visant à aider les décideurs à relever les défis socio-économiques découlant des multiples transformations dans le monde du travail. En ce qui concerne l'exposition des travailleurs aux applications de l'IA, toute l'ampleur de ses effets n'est pas encore claire ni bien comprise. Des problèmes de transparence, de confidentialité des données, de discrimination possible, de surveillance des travailleurs et de responsabilité en matière de prise de décision automatisée se posent. L'IA n'arrive toutefois pas dans un champ réglementaire vierge : l'ensemble des règles existantes s'applique aussi à ses technologies. La législation de l'UE sur l'IA adopte une approche fondée sur le risque en offrant un ensemble commun de règles ; dans le domaine de l'emploi cependant, il conviendrait de réfléchir davantage à la définition des risques et des conséquences pour les groupes plus vulnérables tels que les femmes et les personnes en situation de handicap. Davantage de précautions s'imposent pour contrôler l'utilisation des technologies d'IA et permettre aux employés à qui l'on demande d'utiliser l'IA de s'exprimer en les dotant des compétences nécessaires. La gestion algorithmique a d'abord été testée dans l'économie de plateforme, mais s'étend désormais à d'autres secteurs. La situation professionnelle (travailleur indépendant dépendant d'un seul client ou employé) est capitale dans ce contexte, car elle a d'énormes répercussions sur les conditions de travail et la protection sociale.

Les progrès technologiques et la numérisation de ces dernières années ont permis un télétravail massif durant la pandémie de covid : 55 % des travailleurs hautement qualifiés ont pu télétravailler à domicile contre moins de 22 % des travailleurs moins qualifiés et les femmes ont beaucoup plus télétravaillé que les hommes. Il convient

¹Le procès-verbal a été approuvé et déclassifié par la Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable lors de sa réunion du 25 avril 2022, tenue de manière hybride.

d'étudier attentivement les avantages du télétravail, mais aussi les risques pour la santé mentale. Pendant la pandémie, le recours au télétravail a été beaucoup plus important dans les pays qui avaient une réglementation sur le télétravail antérieure à la pandémie. Il est à l'évidence très important de régler les questions relatives au droit exécutoire au télétravail, aux raisons valables de télétravailler et au droit à la déconnexion mais aussi aux risques inhérents au télétravail afin de tirer tous les avantages de cette pratique pour la société, les employeurs et les employés.

M. Samans passe en revue les travaux de l'OIT sur les changements nécessaires des politiques du travail aux fins du travail hybride/télétravail, du travail sur plateforme et de la protection des travailleurs dans le cadre de formes d'emploi de plus en plus atypiques et d'une numérisation massive. L'ampleur du changement va bien au-delà de l'utilisation des diverses technologies et a des implications plus vastes pour le travail humain. L'OIT est d'avis qu'une approche volontaire de l'avenir du travail, centrée sur l'humain, est nécessaire. Dans sa déclaration du centenaire, adoptée par consensus, elle lance un appel mondial à l'action aux gouvernements et aux institutions multilatérales pour améliorer le contrat social dans la société en demandant aux partenaires sociaux d'investir dans les capacités de tous, les institutions et la mise en place d'un travail décent et durable. Il faudrait accorder un rôle plus important aux politiques du travail dans la gestion de l'économie et l'atténuation des inégalités croissantes. Une plus grande cohérence des politiques et des politiques favorables aux droits sont nécessaires au niveau national, mais aussi au niveau international pour faciliter la transition vers l'avenir du travail et assurer la reprise après la pandémie.

En ce qui concerne les défis numériques pour le travail humain, les décideurs devraient prendre dûment en compte les risques, mais aussi utiliser les nouvelles technologies pour améliorer l'administration du travail et renforcer les droits en ce qui concerne les services de l'emploi, la reconversion et l'amélioration des compétences, ainsi que l'inspection et la conformité. D'un point de vue économique, un défi majeur consiste à bien gérer la dynamique de la pénétration de l'intelligence artificielle plutôt que de se concentrer uniquement sur les effets et les résultats nets. Globalement, la numérisation devrait servir à développer et à faciliter le travail humain et non à le remplacer. En outre, l'utilisation croissante des outils numériques devrait être compatible avec les objectifs de durabilité inscrits dans l'Accord de Paris sur le changement climatique.

Le travail sur plateforme numérique (pour les services de géolocalisation et les services en ligne) est un domaine d'activité en expansion pour lequel les règles sont essentiellement déterminées par les plateformes prestataires de services. Pour les fournisseurs de services géolocalisés, le travail sur plateforme est la principale source de revenus alors que pour les prestataires de services en ligne, il ne représente qu'un tiers environ de leurs revenus. Certains pays ont adopté des mesures spécifiques de protection du travail pour les travailleurs sur plateforme, comme la France en matière de protection contre les accidents, l'Irlande en matière de congés de maladie et d'allocations en cas de décès et la Finlande en matière de droit aux allocations-chômage. Le statut professionnel reste toutefois un problème majeur, tout comme le temps de travail, la rémunération, le règlement des litiges, la protection des données et le respect de la vie privée. Dans l'ensemble, le cadre réglementaire demeure disparate et hétérogène d'un pays à l'autre ; un dialogue réglementaire plus international s'impose pour améliorer la protection des travailleurs sur plateforme et convenir d'un ensemble minimal de droits.

Au cours de la période 2020-2021, le télétravail a concerné environ un tiers des travailleurs des pays de l'UE (mais plus de 50 % en Finlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Belgique et au Danemark et plus de 40 % en Irlande et en Italie). Dans le monde entier, la législation relative au télétravail a beaucoup évolué (notamment en Australie, en Nouvelle-Zélande, au Royaume-Uni, en Argentine, au Chili, au Mexique et en Fédération de Russie). Le droit à la déconnexion progresse également, les pays de l'UE étant précurseurs (Belgique, Espagne, Italie). Les pratiques de surveillance sur le lieu de travail ne devraient en principe être autorisées qu'avec l'accord préalable des travailleurs et un audit indépendant devrait accompagner le processus.

Mme Marks se concentre sur les enseignements à tirer du projet Working@Home au Royaume-Uni, notamment en ce qui concerne les aspects de l'étude liés au genre. Trois enquêtes menées au Royaume-Uni ont porté sur le bilan du télétravail motivé par la covid-19 (mai 2020-février 2022). Globalement, il en ressort que la productivité individuelle a augmenté jusqu'à 35 %. Ce résultat s'explique toutefois par une augmentation massive de l'utilisation de logiciels collaboratifs et du temps passé en ligne (soit entre trois et dix heures par jour pour plus de 50 % des travailleurs), ce qui a modifié la perception du rythme de travail : environ 40 % des travailleurs ont estimé que les logiciels collaboratifs les obligeaient à travailler plus vite et environ 30 % d'entre eux ont eu l'impression d'avoir plus de travail, ce qui a aussi eu des conséquences pour leur vie privée. Techniquement, 80 % environ des emplois peuvent se prêter au télétravail au Royaume-Uni, sous réserve de quelques ajustements et d'une révision des tâches. De plus, en raison de la complexité technologique accrue, plus de 40 % des travailleurs ont fait face à une surcharge de travail qui a même empiété sur leurs congés annuels. Le temps de travail hebdomadaire est passé en moyenne de 40 à 41 heures par semaine pour les travailleurs à plein temps. Avec le travail hybride, 43 % des femmes ont eu le sentiment d'être sous pression contre 35 % des hommes ; en conséquence, plus de 40 % des femmes se sont senties déprimées contre 27 % des hommes, ce qui a eu un effet majeur sur leur bien-être au travail. Les personnes disposant d'un espace de bureau dédié étaient principalement des hommes.

Il ressort de ces trois enquêtes que plus de 80 % des actifs souhaitent travailler chez eux une partie de la semaine au moins, 15 % seulement préférant se rendre sur leur lieu de travail et 15 % environ souhaitant travailler à plein temps à domicile. Cette dernière possibilité pourrait toutefois avoir des effets négatifs sur le bien-être des travailleurs en raison de l'intensité du travail et de l'isolement social. La semaine de travail type (8 heures par jour, cinq jours par semaine), a été établie dans le passé pour un éventail plus restreint de tâches et ne correspond plus aux exigences modernes. Il est important de noter que l'utilisation de logiciels collaboratifs permet un travail intensif et une bonne concentration pendant environ quatre à six heures par jour et convient mieux à des semaines de travail plus courtes (semaines de 4 jours). Ce point est capital pour la réglementation qui devrait mieux prendre en compte les implications du télétravail et du travail hybride sur la sécurité et la santé des travailleurs. Il faut renforcer la protection réglementaire des travailleurs contre la discrimination et en matière de durée du travail. La souplesse du télétravail est très appréciée par les femmes, mais un recours accru au télétravail tend à ralentir la progression de leur carrière. Enfin, le télétravail et le travail hybride permettent une révision plus créative des descriptifs de postes.

M. Moutquin se demande quelle proportion de stress au travail est due à la pandémie et au télétravail ou au travail hybride et comment les familles monoparentales sont touchées. Il s'inquiète aussi de l'utilisation des technologies de reconnaissance faciale à des fins de surveillance. Il importe aussi de réfléchir aux moyens de réduire la fracture numérique qui touche certaines catégories de travailleurs (notamment les plus âgés et ceux qui ont plusieurs enfants). La réglementation pourrait prévoir des dispositions pour que les employeurs soient tenus de fournir aux travailleurs du matériel adéquat aux fins de télétravail ou de travail hybride.

M. Davies évoque les recherches qui ont montré que les travailleurs plus âgés pouvant télétravailler partaient vraisemblablement plus tard à la retraite et pouvaient considérablement améliorer la productivité globale de l'économie. Par ailleurs, le télétravail bien encadré permet à un plus grand nombre de femmes de rester sur le marché du travail plutôt que de mettre leur carrière entre parenthèses pour s'occuper des enfants ou pour d'autres raisons familiales. Ainsi, le télétravail renforce la position des travailleurs et permet à plus de personnes de rester actives. Il existe, en outre, des raisons environnementales impérieuses d'encourager le télétravail, car le fait de télétravailler à domicile au moins un jour par semaine réduirait considérablement les embouteillages, désengorgerait les transports publics aux heures de pointe et diminuerait la pollution de l'air. Du point de vue de la sécurité des travailleurs, il existe aussi des raisons impératives de réduire la circulation de la covid-19 et le taux d'infection sur le lieu de travail. Le travail hybride associant présence au bureau et télétravail devrait donc être encouragé là où il est possible.

Mme Sayek Böke interroge les orateurs invités sur les besoins de reconversion et d'amélioration des compétences des différentes catégories de travailleurs aux fins du développement du télétravail ou du travail hybride. Elle s'interroge aussi sur la nécessité de politiques nationales favorisant le dialogue social et accordant un nouveau rôle aux syndicats dans le contexte de la dispersion des travailleurs. Des questions ouvertes portent également sur la manière d'assurer la santé et la sécurité des télétravailleurs, et sur celle de trouver un équilibre entre la nécessité de réduire les journées de travail et celle de raccourcir les semaines de travail.

M. Samans répond qu'au niveau national, une approche réglementaire pourrait être élaborée moyennant un dialogue social efficace. La syndicalisation des travailleurs est utile mais demeure limitée. Il conviendrait de réfléchir à d'autres moyens de tenir compte de la voix des travailleurs. Il faudrait aussi lever les obstacles qui empêchent les travailleurs indépendants de prendre part aux négociations collectives (en raison des modalités du droit à la concurrence). Un défi important en matière de réglementation consiste donc à améliorer la cohérence entre la politique nationale de la concurrence et le droit national de la concurrence d'une part et le droit fondamental au travail et à la négociation collective d'autre part.

M. Broecke fait observer, en ce qui concerne la surveillance des travailleurs, que les difficultés réglementaires en Europe sont moins prononcées qu'aux États-Unis où le droit au respect de la vie privée sur le lieu de travail est très restreint. De nombreux pays européens ont des garde-fous supplémentaires en ce sens que les représentants des travailleurs doivent être informés de toute utilisation de technologies de surveillance sur le lieu de travail et être consultés. Les mécanismes de négociation collective peuvent être utilisés pour promouvoir la reconversion et l'amélioration des compétences des travailleurs sur une base sectorielle et pour faciliter les transitions sur le marché du travail. Avec le recours accru à l'automatisation, l'entrée des jeunes travailleurs sur le marché du travail représente l'essentiel des changements, ce qui montre aussi l'importance de la modernisation des systèmes éducatifs nationaux.

Mme Marks a tendance à penser que les avantages environnementaux du télétravail devraient être davantage étudiés (notamment les frais de chauffage, les trajets domicile-travail, l'utilisation globale de l'énergie) et quantifiés pour fournir une base solide aux décisions réglementaires. Les ménages comptant de nombreux enfants en bas âge risquent davantage de penser qu'il est plus difficile de télétravailler dans de bonnes conditions. Des études portent actuellement sur l'intérêt de journées et de semaines de travail plus courtes. Dans ce contexte, il faut éviter la polarisation des travailleurs (ceux dont les journées sont longues par rapport

à ceux dont les journées de travail sont plus courtes). Il n'en demeure pas moins qu'une plus grande souplesse ouvre sans aucun doute la voie à des décisions rationnelles.

La présidente remercie les participants de leur précieuse contribution et clôt l'audition.

Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development
Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable

Chairperson / *Président.e* :

Ms Selin Sayek Böke	Turkey / <i>Turquie</i>
---------------------	-------------------------

Vice-Chairpersons / *Vice-Président.e.s* :

M. Alain Milon	France
Ms Olena Khomenko	Ukraine
Ms Sibel Arslan	Switzerland / <i>Suisse</i>

Zz...	Albania / <i>Albanie</i>	Zz...
M. Pere López	Andorra / <i>Andorre</i>	Mme Mònica Bonell
Mr Armen Gevorgyan	Armenia / <i>Arménie</i>	Mr Eduard Aghajanyan
Mr Franz Leonhard Essl	Austria / <i>Autriche</i>	Mr Michel Reimon
Mr Stefan Schennach	Austria / <i>Autriche</i>	Ms Doris Bures
Ms Nigar Arpadarai	Azerbaijan / <i>Azerbaïdjan</i>	Ms Parvin Karimzada
Ms Sevinj Fataliyeva	Azerbaijan / <i>Azerbaïdjan</i>	Ms Konul Nurullayeva
Mr Bob De Brabandere	Belgium / <i>Belgique</i>	Ms Els Van Hoof
M. Simon Moutquin	Belgium / <i>Belgique</i>	Mme Latifa Gahouchi
Ms Snježana Novaković Bursać	Bosnia and Herzegovina / <i>Bosnie-Herzégovine</i>	Mr Amir Fazlić
Mr Hamid Hamid	Bulgaria / <i>Bulgarie</i>	Mr Stanislav Anastassov
Zz...	Bulgaria / <i>Bulgarie</i>	Zz...
Ms Zdravka Bušić	Croatia / <i>Croatie</i>	Ms Ivana Kekin
Ms Christiana Erotokritou	Cyprus / <i>Chypre</i>	Mr Constantinos Efstathiou
Ms Klára Dostálová	Czech Republic / <i>République tchèque</i>	Mr Aleš Juchelka
Ms Michaela Šebelová	Czech Republic / <i>République tchèque</i>	Mr Miroslav Adámek
Ms Katarina Ammitzbøll	Denmark / <i>Danemark</i>	Mr Kim Valentin
Mr Urmas Reitelmann	Estonia / <i>Estonie</i>	Ms Vilja Toomast
Ms Minna Reijonen	Finland / <i>Finlande</i>	Ms Tarja Filatov
Mme Jennifer De Temmerman	France	M. Dimitri Houbbron
M. Bruno Fuchs	France	Mme Martine Wonner
M. Alain Milon	France	M. Christian Klinger
Mme Laurence Trastour-Isnart	France	M. Pierre Morel-à-L'Huissier
Ms Mariam Lashkhi	Georgia / <i>Géorgie</i>	Mr Fridon Injia
Ms Heike Engelhardt	Germany / <i>Allemagne</i>	Ms Franziska Kersten
Mr Andrej Hunko	Germany / <i>Allemagne</i>	Ms Sabine Weiss
Mr Christian Petry	Germany / <i>Allemagne</i>	Ms Martina Stamm-Fibich
Mr Harald Weyel	Germany / <i>Allemagne</i>	Ms Katrin Staffler
Mr Sokratis Famellos	Greece / <i>Grèce</i>	Mr Kyriakos Velopoulos
Ms Nina Kasimati	Greece / <i>Grèce</i>	Ms Foteini Pipili

Ms Mónika Bartos	Hungary / <i>Hongrie</i>	Mr Jenő Manninger
Mr Róbert Dudás	Hungary / <i>Hongrie</i>	Mme Zita Gurmai
Mr Bjarni Jónsson	Iceland / <i>Islande</i>	Ms Jódís Skúladóttir
Mr Joseph O'Reilly	Ireland / <i>Irlande</i>	Ms Lynn Boylan
Mr Fabio Di Micco	Italy / <i>Italie</i>	Mr Gianluca Perilli
Mr Emilio Floris	Italy / <i>Italie</i>	Ms Maria Rizzotti
Mr Gaspare Antonio Marinello	Italy / <i>Italie</i>	Ms Barbara Guidolin
Mr Gianfranco Rufa	Italy / <i>Italie</i>	Mr Manuel Vescovi
Mr Uldis Budriķis	Latvia / <i>Lettonie</i>	Mr Edgars Tavors
Ms Franziska Hoop	Liechtenstein	Mr Peter Frick
Mr Kęstutis Masiulis	Lithuania / <i>Lituanie</i>	Mr Gintautas Paluckas
M. Max Hengel	Luxembourg	M. Paul Galles
Mr Ian Castaldi Paris	Malta / <i>Malte</i>	Ms Miriam Dalli
Mr Ion Groza	Republic of Moldova / <i>République de Moldova</i>	Ms Reghina Ȃpostolova
M. José Badia	Monaco	Mme Béatrice Fresko-Rolfo
Mr Miloš Konatar	Montenegro / <i>Monténégro</i>	Zz...
Ms Reina De Bruijn-Wezeman	Netherlands / <i>Pays-Bas</i>	Mr Bob Van Pareren
Ms Ria Oomen-Ruijten	Netherlands / <i>Pays-Bas</i>	Ms Agnes Mulder
Ms Artina Qazimi	North Macedonia / <i>Macédoine du Nord</i>	Mr Vlado Misajlovski
Ms Lisa Marie Ness Klungland	Norway / <i>Norvège</i>	Ms Kirsti Bergstø
Ms Danuta Jazłowiecka	Poland / <i>Pologne</i>	Mr Tomasz Latos
Mr Bolesław Piecha	Poland / <i>Pologne</i>	Ms Marta Kubiak
Mr Andrzej Szejna	Poland / <i>Pologne</i>	Zz...
Mme Edite Estrela	Portugal	Mr Pedro Cegonho
M. Luís Leite Ramos	Portugal	Ms Jamila Madeira
Mr Viorel-Riceard Badea	Romania / <i>Roumanie</i>	Mr Cristian-Augustin Niculescu-Țăgârlaş
Mr Andi-Lucian Cristea	Romania / <i>Roumanie</i>	M. Ion Prioteasa
Ms Diana Stoica	Romania / <i>Roumanie</i>	Mr Iulian Bulai
Ms Marica Montemaggi	San Marino / <i>Saint-Marin</i>	Mr Marco Nicolini
Mr Enis Imamović	Serbia / <i>Serbie</i>	Mr Milan Radin
Mr Zoran Tomić	Serbia / <i>Serbie</i>	Mr Gojko Palalić
Mme Anna Záborská	Slovak Republic / <i>République slovaque</i>	Mr Juraj Šeliga
Ms Andreja Zabret	Slovenia / <i>Slovénie</i>	Ms Suzana Lep Šimenko
Ms María Fernández	Spain / <i>Espagne</i>	Ms Susana Sumelzo
Mr Antón Gómez-Reino	Spain / <i>Espagne</i>	Ms Belén Hoyo
Ms Carmen Leyte	Spain / <i>Espagne</i>	Mr Salvador Vidal
Mr Alexander Christiansson	Sweden / <i>Suède</i>	Mr Ola Möller
Ms Carina Ohlsson	Sweden / <i>Suède</i>	Ms Sultan Kayhan
Ms Sibel Arslan	Switzerland / <i>Suisse</i>	M. Pierre-Alain Fridez
M. Jean-Pierre Grin	Switzerland / <i>Suisse</i>	Mme Ada Marra
Ms Emine Nur Günay	Turkey / <i>Turquie</i>	Mr Mehmet Mehdi Eker
Mr Halil Özşavli	Turkey / <i>Turquie</i>	Ms Sena Nur Çelik
Mr Hişyar Özsoy	Turkey / <i>Turquie</i>	Ms Feleknaş Uca

Ms Selin Sayek Böke	Turkey / <i>Turquie</i>	M. Haluk Koç
Mr Artem Dubnov	Ukraine	Ms Lesia Ziburanna
Ms Olena Khomenko	Ukraine	Ms Larysa Bilozir
Ms Yuliia Ovchynnykova	Ukraine	Mr Andrii Lopushanskyi
Mr Richard Bacon	United Kingdom / <i>Royaume-Uni</i>	Mr Richard Holden
Mr Geraint Davies	United Kingdom / <i>Royaume-Uni</i>	Mr Paul Howell
Mr John Howell	United Kingdom / <i>Royaume-Uni</i>	Mr Mark Fletcher
Baroness Doreen E. Massey	United Kingdom / <i>Royaume-Uni</i>	Ms Ruth Jones

OTHER PARLIAMENTARIANS PRESENT / AUTRES PARLEMENTAIRES PRESENTS

Mr / M. Rik Daems Belgium / *Belgique*

**SECRETARIAT OF DELEGATION OR OF POLITICAL GROUP /
SECRETARIAT DE DELEGATION OU DE GROUPE POLITIQUE**

Mr / M. Emin Mammadov, Delegation Secretary, delegation of Azerbaijan to PACE / *Secrétaire de délégation, délégation d'Azerbaïdjan auprès de l'APCE*

Ms / Mme Sonja Langenhaeck, Delegation Secretary, Belgian delegation to PACE / *Secrétaire de délégation, délégation belge auprès de l'APCE*

Ms / Mme Venetia Antoniadou, International Relations Officer, Cypriot delegation to PACE / *Officier de relations internationales, Délégation chypriote auprès de l'APCE*

Ms / Mme Evangelia Spanoudaki, Greek delegation to PACE / *Délégation grecque auprès de l'APCE*

Ms / Mme Selija Levin, Delegation Secretary, Lithuanian delegation to PACE / *Secrétaire de délégation, délégation de Lituanie auprès de l'APCE*

Ms / Mme Dorthe Bakke, Delegation Secretary, Norwegian delegation to PACE / *Secrétaire de délégation, délégation norvégienne auprès de l'APCE*

Ms / Mme Ana Guapo, Delegation Secretary, Portuguese delegation to PACE / *Secrétaire de délégation, délégation de Portugal auprès de l'APCE*

Ms / Mme Alina Ilie, Delegation Secretary, Romanian delegation to PACE / *Secrétaire de délégation, délégation de la Roumanie auprès de l'APCE*

Ms / Mme Carmen Ionescu, Delegation Secretary, Romanian delegation to PACE / *Secrétaire de délégation, délégation de la Roumanie auprès de l'APCE*

Mr / M. Razvan Tanase, Delegation Secretary, Romanian delegation to PACE / *Secrétaire de délégation, délégation de la Roumanie auprès de l'APCE*

Ms / Mme Handan Karakaş Demir, Delegation Secretary, Turkish delegation to PACE / *Secrétaire de délégation, délégation turque auprès de l'APCE*

Ms / Mme Francesca Arbogast, Secretary of the Socialists, Democrats and Greens Group (SOC) / *Secrétaire du Groupe des socialistes, démocrates et verts (SOC)*

Ms / Mme Maria Bigday, Secretary of the Alliance of Liberals and Democrats for Europe (ALDE) / *Secrétaire de l'Alliance des démocrates et des libéraux pour l'Europe (ADLE)*

Ms / Mme Marianna Ntalla, Assistant, Socialists, Democrats and Greens Group (SOC) / *Assistante, Groupe des socialistes, démocrates et verts (SOC)*

Ms / Mme Natalia Odzimkowska, Secretary of the European People's Party Group (EPP / CD) / *Secrétaire du Groupe du Parti populaire européen (PPE/ DC)*

Ms / Mme Denise O'Hara, Secretary of the Group of the European People's Party (EPP/CD) / *Secrétaire du Groupe du parti populaire européen (PPE/DC)*

EXPERTS / EXPERT(E)S

Mr / M. Stijn Broecke, Senior Economist and lead of the OECD Future of Work Initiative / *Économiste principal – Initiative l'avenir du travail de l'OCDE*

Ms / Mme Abigail Marks, Professor of Future of Work, Newcastle University Business School (United Kingdom) / *Professeure de l'avenir du travail, École de commerce, Université de Newcastle (Royaume-Uni)*

Mr / M. Richard Samans, Director, RESEARCH Department, ILO / *Directeur, Département RESEARCH, OIT (ILO)*

OTHER PARTICIPANTS / AUTRES PARTICIPANT.E.S

Ms / Mme Bénédicte Colin, collaborator, Federation of Catholic Family Associations in Europe / *collaboratrice, Fédération des Associations Familiales Catholiques (FAFCE)*

COUNCIL OF EUROPE STAFF / SECRETARIAT DU CONSEIL DE L'EUROPE

Ms / Mme Laurence Lwoff, Secretary of DH-BIO, Bioethics Unit, Human Rights Directorate / *Secrétaire de DH-BIO, Unité de Bioéthique, Direction des Droits de l'Homme*

Ms / Mme Natalia Zaytseva, Human Rights Directorate, Bioethics Unit / *Direction des Droits de l'Homme, Unité de Bioéthique*

**SECRETARIAT OF THE PARLIAMENTARY ASSEMBLY /
SECRETARIAT DE L'ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE**

Ms / Mme Despina Chatzivassiliou-Tsovilis, Secretary General of the Assembly / *Secrétaire générale de l'Assemblée*

Ms / Mme Marja Ruotanen, Director of Committees, Directorate II - Human Dignity and Sustainable Development / *Directrice des commissions, Direction II - Dignité humaine et développement durable*

Mr / M. Francesc Ferrer, Deputy to the Head of the Communication Division / *adjoint à la Cheffe de la Division de la communication*

Mr / M. Angus MacDonald, Administrative Officer, Communication Division / *Administrateur, Division de la communication*

Ms / Mme Sarah Burton, Secretary to the Committee on Equality and Non-Discrimination / *Secrétaire de la commission sur l'égalité et la non-discrimination*

Ms / Mme Anne Godfrey, Assistant, Election observation and Interparliamentary co-operation Division / *Assistante, Division de l'observation des élections et de la coopération interparlementaire*

Committee on Social Affairs, Health and Sustainable Development /
Commission des questions sociales, de la santé et du développement durable

Ms / Mme Tanja Kleinsorge Head of the Secretariat / *Cheffe du Secrétariat*
Ms / Mme Aiste Ramanauskaite Secretary to the Committee / *Secrétaire de la commission*
Ms / Mme Yulia Pererva Secretary to the Committee / *Secrétaire de la commission*
Mr / M. Guillaume Parent Co-Secretary/ *Co-Secrétaire*
Ms / Mme Prisca Barthel Europe Prize section / *Section Prix de l'Europe*
Ms / Mme Melissa Charbonnel Principal Assistant / *Assistante Principale*
Ms / Mme Françoise Schir Assistant / *Assistante*
Ms / Mme Antonia Straden Trainee / *Stagiaire*