

Propositions de négociation APUO

Négociations collectives 2015-2016

3 novembre 2015

**Présentées, discutées et approuvées par le Comité de
négociations collectives, le Comité exécutif et
le conseil d'administration**

Contexte des négociations collectives

➤ Situation financière de l'employeur reste très forte

- Somme des excédents budgétaires des 13 dernières années représente plus de 500 millions \$.
- Excédents budgétaires viennent de la croissance exponentielle de la population étudiante, de l'embauche insuffisante de professeurs réguliers et de salaires inférieurs à la moyenne des universités du groupe comparateur.
- Régime de retraite extrêmement solide du point de vue financier. Complètement remis des rendements plus faibles de 2008-2010.

➤ L'APUO est bien préparée pour ce cycle de négociations

- Importantes consultations avec les membres concernant les priorités (deux sondages, 1000+ heures de travail sur les propositions)
- L'APUO espère que l'employeur adoptera une approche moins conflictuelle, mais veut parer à toutes les éventualités.

Processus d'élaboration des propositions

- Sondage des membres (janvier 2015)
 - 500+ membres ont répondu ;
 - Consultation du Comité exécutif, Conseil d'administration, officiers de grief, et équipe administrative de l'APUO.
- Analyses de l'UAPUO et de l'ACPPU
- Analyses du Comité des négociations collectives (CNC)
 - Mandat : tenir compte de tous les membres de l'APUO – pas d'intérêts particuliers ;
 - Représentativité diverse – 2 Arts, 2 Sciences, 2 Telfer, 1 Bibliothèque, 1 Science de la santé, 1 Éducation, 1 Sciences sociales, 1 Médecine, 1 ILOB ;
 - Analyse systématique des propositions
 - 350+ heures-personnes de réunions ; 1000+ heures-personnes pour l'ensemble du travail ;
 - Réunions spéciales additionnelles pour les enjeux plus complexes.
- Processus
 - Présentation de toute l'information pertinente, compte tenu du contexte ;
 - CNC – Vote à l'unanimité pour la grande majorité des propositions ;

Thèmes de l'APUO

- **Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable**
- Créer des conditions de travail justes et équitables
- Améliorer la qualité de l'éducation
- Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires
- Améliorer les conditions de travail des PDLC
- Améliorer les conditions de travail des professeurs de langues
- Assurer une rémunération adéquate
- Mettre en place des négociations efficaces

I – Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

1. Augmenter l'apport de membres de l'APUO dans la sélection des doyens et de la bibliothécaire en chef
 - Problème : Les doyens exercent une influence énorme sur les conditions de travail des membres de l'APUO. Actuellement la CC stipule peu comment le processus de nomination doit se dérouler. Les processus réels utilisés par l'employeur ne donnent pas de pouvoir décisionnel aux membres de l'APUO en ce qui concerne leur doyen. En effet, les procédés actuels ne permettent même pas aux membres de l'APUO de donner des commentaires utiles et percutants sur leurs préférences.
 - Résolution : Créer des processus de sélection et d'embauche plus clairs, plus ouverts, plus transparents et plus équitables pour les doyens et la bibliothécaire en chef ; permettre aux membres de voter pour leur doyen et bibliothécaire en chef ; créer un processus de rappel.

I – Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

2. Augmenter l'apport des membres de l'APUO dans la sélection de vice-doyens, bibliothécaires associés, de directeurs et de directeurs de programme
 - Problème : Ces postes exercent une influence importante sur les conditions de travail des membres de l'APUO. Actuellement, la CC stipule peu comment ces processus de nomination doivent se dérouler. Les processus actuels utilisés par l'employeur ne donnent pas aux membres de l'APUO de pouvoir décisionnel dans la sélection de leur vice-doyen et très peu de possibilités de donner des commentaires sur leurs préférences. En outre, l'autonomie du département pour sélectionner son propre directeur/directeur de programme n'est pas toujours respectée par l'employeur.
 - Résolution : Décrire un processus clair, ouvert, transparent et équitable pour la sélection de ces rôles ; créer des règles applicables et standardisées concernant la rémunération supplémentaire et la réduction de la charge de travail pour ces rôles.

I – Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

3. S'assurer que le CPED, le CPEC et le CPB sont bien informés
 - Problème : La CC est un document long et complexe ; les articles pertinents se rapportant à une gamme de questions relatives aux CPED, CPEC et CPB se trouvent à divers endroits dans la CC. Il est crucial pour le bon fonctionnement de ces comités et pour garantir des résultats équitables aux membres de l'APUO de comprendre toutes les clauses pertinentes.
 - Résolution : Mettre en place des sessions de formation pour familiariser les membres de ces comités avec les articles pertinents de la CC.

I – Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

4. Protéger les droits de vote des membres de l'APUO

- Problème : Dans certaines facultés (p.ex. médecine), les non-membres de l'APUO (p.ex. les professeurs « cliniques » qui ne sont pas membres de l'APUO) sont aussi affectés dans les départements de sciences fondamentales. Dans certains cas, le nombre de ces non-membres de l'APUO peut être significatif et engendre la possibilité que les non-membres de l'APUO pourraient déterminer le vote concernant les questions dans la CC.
- Résolution : Préciser que seulement les membres de l'APUO ont des droits de vote pour les questions relatives à l'APUO lors d'une assemblée d'unité universitaire.

I – Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

5. Protéger les droits de vote des membres de l'APUO (2)

- Problème : La convention collective spécifie une structure de gouvernance exceptionnelle pour la faculté de Telfer. Cette exception a créé un manque de transparence concernant la structure de l'unité et a érodé le modèle de gouvernance collégiale.
- Résolution : Supprimer l'exception dans la CC pour créer une structure départementale plus collégiale à l'école de gestion Telfer.

I – Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

6. Augmenter l'information sur les budgets d'enseignement

- Problème : L'employeur ne publie pas publiquement, et ne fournit pas non plus à l'APUO, de données sur le nombre de personnels non-membres de l'APUO à l'université. Par conséquent il est beaucoup plus difficile pour l'APUO et pour le public à comprendre l'envergure d'enseignement presté par les membres du corps professoral régulier et par d'autres catégories d'employés.
- Résolution : Obliger l'employeur à fournir régulièrement des données fiables sur le nombre de personnels enseignants non-membres.

I – Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

7. Créer un Sénat et un Bureau des gouverneurs plus transparents
 - Problème : L'employeur partage moins que jamais des informations concernant la gouvernance avec l'APUO et le public. Cela signifie que la communauté universitaire entière est moins en mesure de savoir quelles décisions et pourquoi ces décisions sont prises. Cela signifie également que la communauté universitaire est moins en mesure de communiquer avec ces instances de décision cruciales.
 - Résolution : Préciser que l'employeur doit fournir à l'APUO des informations détaillées concernant les réunions du Sénat et du Bureau des gouverneurs, y compris les sous-comités.

I – Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

8. Augmenter l'apport des membres de l'APUO dans l'embauche de professeurs invités
 - Problème : L'employeur peut embaucher des professeurs invités avec peu de participation (même aucune) des membres de la faculté concernée.
 - Résolution : Impliquer les membres de la faculté dans l'embauche/approbation de professeurs invités. Augmenter la quantité d'informations reçues par l'association concernant les professeurs invités.

I – Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable

9. Protéger l'apport des membres de l'APUO dans la définition de nouveaux affichages académiques
- Problème : L'administration centrale cherche de plus en plus à déterminer elle seule le domaine et la définition de nouveaux postes menant à la permanence, sans passer par le processus collégial régulier par lequel des unités académiques et des membres de l'APUO définissent de nouvelles positions sur base des exigences de leur unité et leur domaine de recherche.
 - Résolution : S'assurer que le processus régulier, ouvert et collégial est utilisé pour déterminer le point focal de nouveaux postes menant à la permanence.

Thèmes de l'APUO

- Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable
- **Améliorer la qualité de l'éducation**
- Créer des conditions de travail justes et équitables
- Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires
- Améliorer les conditions de travail des PDLC
- Améliorer les conditions de travail des professeurs de langues
- Assurer une rémunération adéquate
- Mettre en place des négociations efficaces

II – Améliorer la qualité de l'éducation

10. Améliorer les rapports étudiants/professeur et étudiants/bibliothécaire

- Problème : L'employeur n'a pas embauché suffisamment de professeurs réguliers pour faire face à la croissance exponentielle de la population étudiante. La taille des classes a augmenté considérablement.
- Résolution : Instaurer des rapports maximaux étudiants/professeur et étudiants/bibliothécaire pour garantir une interaction pédagogique améliorée entre étudiants et professeurs.

II – Améliorer la qualité de l'éducation

11. Augmenter le nombre de professeurs réguliers (complément)

- Problème : L'employeur n'a pas embauché suffisamment de professeurs réguliers pour faire face à la croissance exponentielle de la population étudiante.
- Résolution : Embaucher 80 nouveaux professeurs, 1 nouveau bibliothécaire, 1 nouveau professeur de langue dans les quatre prochaines années (au prorata). Attribuer les postes proportionnellement entre facultés (selon le nombre d'étudiants).

II – Améliorer la qualité de l'éducation

12. Préciser les droits préférentiels des membres de l'APUO à l'enseignement

- Problème : Il n'est pas explicitement stipulé que les membres de l'APUO ont un droit préférentiel d'enseigner des matières sur les non-membres (l'idée est que le droit d'enseigner une classe, élaborer un programme d'études universitaire, etc., se trouve d'abord avec les membres de l'APUO compte tenu de leurs qualifications professionnelles, et ce travail peut être attribué aux non-membres de l'APUO seulement si aucun membre de l'APUO ne désire s'en acquitter).
- Résolution : Préciser les droits préférentiels des membres de l'APUO à l'enseignement.

II – Améliorer la qualité de l'éducation

13. Chargés de cours à temps partiel

- Problème : La catégorie des chargés de cours à temps partiel est une catégorie obsolète et l'employeur croit que cela lui permet d'embaucher du personnel non syndiqué (non-APUO et non-APTPUO) pour enseigner à l'université. Cela crée des situations très précaires pour le nombre limité de membres et ne contribue pas à la qualité de l'éducation.
- Résolution : Supprimer complètement cette catégorie de notre CC.

Thèmes de l'APUO

- Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable
- Améliorer la qualité de l'éducation
- **Créer des conditions de travail justes et équitables**
- Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires
- Améliorer les conditions de travail des PDLC
- Améliorer les conditions de travail des professeurs de langues
- Assurer une rémunération adéquate
- Mettre en place des négociations efficaces

III – Conditions de travail justes et équitables

14. Préciser l'obligation d'accommodement de l'employeur

- Problème : L'employeur a l'obligation légale d'accommoder les droits humains élémentaires des membres de l'APUO ayant une déficience. La CC ne stipule pas suffisamment les façons dont l'employeur doit accommoder les membres.
- Résolution : Élaborer un processus clair et transparent pour s'assurer que les droits humains élémentaires et l'obligation d'accommodement soient respectés.

III – Conditions de travail justes et équitables

15. Professeurs remplaçants

- Problème : Certaines facultés abusent des professeurs de remplacement en exigeant que ceux-ci acceptent des charges d'enseignement extrêmement lourdes. Ces conditions ne créent pas la qualité d'éducation que l'APUO soutient et n'aide pas non plus les membres de l'APUO dans ces positions.
- Résolution : Veiller à ce que tous les professeurs de remplacement soient embauchés pour accomplir tous les aspects de la charge de travail du professeur, pas uniquement l'enseignement, et que les charges d'enseignement sont raisonnables.

III – Conditions de travail justes et équitables

16. Créer une politique de harcèlement et de discrimination juste et claire

- Problème : Contrairement à une lettre d'entente convenue en 2012 par laquelle l'APUO et l'employeur travailleraient ensemble pour créer une clause de harcèlement et de discrimination améliorée, l'employeur ne considère pas ceci comme une priorité et nous n'avons pas été en mesure de compléter cette tâche. Cela signifie que les membres de l'APUO ont peu de protection et recours contre le harcèlement au travail.
- Résolution : Utiliser un langage et des processus clairs concernant le harcèlement et la discrimination dans la CC.

III – Conditions de travail justes et équitables

17. Améliorer le congé universitaire

- Problème : uOttawa offre une compensation plus faible pour congés universitaires que les universités comparatrices et il prend plus de temps pour obtenir des congés sabbatiques (8 ans contre 6 ou 7). En outre, le langage existant punit les membres qui sont malades.
- Résolution : Améliorer la politique sur les congés universitaires ; supprimer le langage se référant au congé de maladie.

III – Conditions de travail justes et équitables

18. Améliorer les congés au-delà des congés universitaires

- Problème : Les membres de l'APUO n'ont pas accès aux congés de deuil et aux autres types de congé d'urgence ; certaines facultés revendiquent des crédits pour congés partiels ; offrir des prestations égales pour congé parental ; référence à la maternité dans la CC.
- Résolution : Fournir des congés de deuil et congés d'urgence aux membres ; préciser l'impact du congé sur la charge d'enseignement ; augmenter les prestations de congé parental ; remplacer le terme maternité par le terme grossesse.

III – Conditions de travail justes et équitables

19. Protéger les membres de l'APUO qui se voient refuser des renouvellements de contrats

- Problème : Les membres sur la voie de la permanence qui se voient refuser un renouvellement de contrat se retrouvent sans emploi très rapidement et avec peu d'avis.
- Résolution : Fournir un dernier contrat d'un an afin de permettre à la personne concernée de trouver un nouvel emploi.

III – Conditions de travail justes et équitables

20. Protéger les membres de l'APUO impliqués dans l'enseignement en ligne et hybride

- Problème : Les contrats pour les cours en ligne et cours hybrides ont été négociés directement entre l'employeur et les professeurs concernés. Cela peut entraîner des transferts appropriés de la propriété intellectuelle (PI) et la rémunération insuffisante.
- Résolution : Développer un système approprié de négociation et de rémunération ; protéger les droits de PI du membre.

III – Conditions de travail justes et équitables

21. Protéger la liberté académique

- Problème : L'employeur agit souvent pour limiter la liberté d'enseignement (p.ex. tenter de limiter les membres de l'APUO de parler librement concernant les affaires universitaires).
- Résolution : Préciser (sans préjudice) que les membres ont le droit de parler librement des affaires universitaires et de l'employeur.

III – Conditions de travail justes et équitables

22. Établir des processus justes

➤ Problèmes :

- Consultation insuffisante, arbitraire, opacité, etc. en égard au processus décrit dans la Loi d'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP) ;
- Politiques et règles touchant les plaintes externes et les dossiers des membres ne protègent pas adéquatement leurs droits ;
- Caractère arbitraire du processus pour déterminer l'atteinte du niveau de bilinguisme requis.

➤ Résolutions : Créer des processus équitables et transparents.

III – Conditions de travail justes et équitables

23. Assurer une indemnisation légale des membres de l'APUO

- Problème : Les membres de l'APUO peuvent être confrontés à des procès juridiques à la suite de leurs obligations d'enseignement, de recherche et administratives (p.ex. des étudiants qui sont mécontents des résultats ont poursuivi l'université et le professeur ; la police a tenté d'obliger des chercheurs à remettre les notes de recherche confidentielles). L'employeur n'a fourni que de manière sélective un soutien juridique aux membres malgré les assurances explicitement à cette fin.
- Résolution : Préciser que l'employeur a l'obligation de fournir un soutien juridique aux membres de l'APUO au cas où des procès juridiques résultent du fait de la bonne exécution de leurs fonctions comme professeurs.

III – Conditions de travail justes et équitables

24. Préciser la portée de l'APUO

- Problème : Pour des raisons historiques, la portée de l'unité de négociation est définie techniquement comme visant ceux qui sont employés par l'employeur dans la ville d'Ottawa.
- Résolution : Préciser que les dispositions de la CC ainsi que les règlements des membres de l'APUO restent en vigueur dans l'ensemble de l'Université d'Ottawa, peu importe la localisation.

III – Conditions de travail justes et équitables

25. Assurer des réunions de grief productives

- Problème : Souvent l'employeur n'amène pas les personnes concernées aux réunions de 1re étape ou ne comprend pas qu'il s'agit d'une occasion de régler le différend. Ils assistent souvent pour obtenir plus d'informations au lieu de vouloir régler le grief.
- Résolution : S'assurer que les personnes concernées sont présentes à toutes les réunions de grief et souligner la nécessité de tenir des réunions de 1re étape pour tenter d'arriver à une résolution.

III – Conditions de travail justes et équitables

26. S'assurer que tous les professeurs sont équipés d'ordinateurs

- Problème : Certaines facultés ne fournissent pas d'ordinateurs aux membres.
- Résolution : Préciser l'obligation de l'employeur à fournir des ordinateurs aux membres.

III – Conditions de travail justes et équitables

27. Améliorer les processus de la FÉSP

- Problème : Décisions concernant l'adhésion de la FÉSP sont parfois problématiques.
- Résolution : Transférer l'autorisation concernant l'adhésion à la FÉSP à la faculté du membre. Mettre en place un processus de réinsertion.

III – Conditions de travail justes et équitables

28. Améliorer le processus de brevets

- Problème : Le langage historique concernant le Comité des brevets est obsolète. Les deux parties sont d'accord sur ce point.
- Résolution : Dissoudre le Comité des brevets en échange de rapports sur les propositions de brevets.

III – Conditions de travail justes et équitables

29. Assurer des services de garde d'enfants

- Problème : Il n'a pas suffisamment de places de service de garde accessible à la communauté universitaire
- Résolution : Obtenir des fonds pour le développement de services de garde d'enfants.

III – Conditions de travail justes et équitables

30. Préciser le CECTM (Comité d'examen de la charge de travail du membre)

- Problème : Problèmes avec le processus concernant le CECTM.
- Résolution : Préciser certaines questions de procédure.

III – Conditions de travail justes et équitables

31. Mener et analyser des entrevues de départ

- Problème : Les raisons pour le départ des membres de L'APUO ne sont ni recueillies ni analysées. Cela signifie qu'il nous manque des moments importants de collecte de données qui pourraient nous être utiles à améliorer nos conditions de travail.
- Résolution : Créer un système d'entrevue de départ et partager les rapports avec l'APUO.

Thèmes de l'APUO

- Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable
- Améliorer la qualité de l'éducation
- Créer des conditions de travail justes et équitables
- **Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires**
- Améliorer les conditions de travail des PDLC
- Améliorer les conditions de travail des professeurs de langues
- Assurer une rémunération adéquate
- Mettre en place des négociations efficaces

IV - Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires

32. Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires

- Problème : Allocation de vacances inférieure que les universités comparatrices ; restrictions d'heures et de domaine de travail ; aucune étendue des limites de travail ; échéance moins favorable du processus d'examen pour les bibliothécaires avec affectation préliminaire.
- Résolution : Augmenter l'attribution des vacances pour tous les membres ; préciser que les bibliothécaires peuvent déterminer leurs propres horaires de travail et lieu de travail lorsque leur travail le permet (comme c'est le cas pour les professeurs) ; préciser l'étendue des limites de travail ; modifier le calendrier des évaluations.

Thèmes de l'APUO

- Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable
- Améliorer la qualité de l'éducation
- Créer des conditions de travail justes et équitables
- Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires
- **Améliorer les conditions de travail des PDLC**
- Améliorer les conditions de travail des professeurs de langues
- Assurer une rémunération adéquate
- Mettre en place des négociations efficaces

V - Améliorer les conditions de travail des PDLC

33. Améliorer les conditions des professeurs à durée limitée continue

- Problème : Un contrat continu exige un processus de renouvellement tous les 3 ans ; les PDLC n'ont pas de dispositions relatives aux congés universitaires ; le terme « PDLC » n'est ni précis ni utile (Note : PDLC est un terme officiel pour les 29 postes qui sert à distinguer les spécificités de leurs contrats.)
- Résolution : Augmenter la durée du contrat de trois à cinq ans ; créer un processus pour autoriser les PDLC à demander des congés universitaires ; créer un nouveau nom pour ces postes.

Thèmes de l'APUO

- Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable
- Améliorer la qualité de l'éducation
- Créer des conditions de travail justes et équitables
- Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires
- Améliorer les conditions de travail des PDLC
- **Améliorer les conditions de travail des professeurs de langues**
- Assurer une rémunération adéquate
- Mettre en place des négociations efficaces

VI - Améliorer les conditions de travail des professeurs de langues

34. Améliorer les conditions des professeurs de langues

- Problème : Les membres qui sont des professeurs de langue III n'ont pas accès aux congés universitaires ; les professeurs de langue IV n'ont pas de possibilités de promotion.
- Résolution : Obtenir l'accès aux congés universitaires pour les professeurs de langue III ; réactiver l'option historique de promotion de professeur de langue IV au professeur agrégé.

Thèmes de l'APUO

- Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable
- Améliorer la qualité de l'éducation
- Créer des conditions de travail justes et équitables
- Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires
- Améliorer les conditions de travail des PDLC
- Améliorer les conditions de travail des professeurs de langues
- **Assurer une rémunération adéquate**
- Mettre en place des négociations efficaces

VII – Assurer une rémunération adéquate

35. Garantir des salaires et des avantages sociaux équitables (articles 40 et 41)

- Contexte : Les deux parties doivent se mettre d'accord sur des salaires et avantages sociaux appropriés compte tenu des augmentations du coût de la vie et les gains dans les universités comparables.
- Résolution : Les propositions concernant les salaires et les avantages sociaux seront sujettes des négociations en janvier ; pas toutes les propositions sont finalisées. Comme dans les négociations dans le passé, la proposition de salaire de l'APUO cherchera des augmentations comparables à nos institutions paires plus un rattrapage approprié. La proposition des avantages sociaux essaiera de créer des conditions similaires à nos universités comparatrices, y compris les améliorations apportées au RDP.

VII – Assurer une rémunération adéquate

36. Régler d'autres problèmes de salaire et d'avantages sociaux (art. 40 et 41)

- Problème : Les niveaux de prestations diverses n'ont pas augmenté au cours des années ; presque tous les rajustements salariaux sont refusés par le Comité d'administration.
- Résolution : Augmenter les prestations diverses : frais de déménagement, séjours dans des logements privés ; augmenter la couverture des droits d'inscription pour les personnes à charge > 26 ans ; transférer l'autorisation de rajustement de salaire du Comité d'administration au Comité des anomalies et mettre à jour le mandat du Comité des anomalies.

Thèmes de l'APUO

- Assurer une gouvernance ouverte, transparente et équitable
- Créer des conditions de travail justes et équitables
- Améliorer la qualité de l'éducation
- Améliorer les conditions de travail des bibliothécaires
- Améliorer les conditions de travail des PDLC
- Améliorer les conditions de travail des professeurs de langues
- Assurer une rémunération adéquate
- **Mettre en place des négociations efficaces**

VIII – Mettre en place des négociations efficaces

37. Transition entre les conventions

- Problème : Ancien langage reste concernant une version plus ancienne de la CC.
- Résolution : Purger l'ancien texte concernant la CC 2004-2008.

VIII – Mettre en place des négociations efficaces

38. Créer une disposition de solidarité intersyndicale

- Problème : Actuellement, si un autre syndicat fait la grève, les membres de l'APUO n'ont pas de protection claire contre le fait d'être obligés de franchir les lignes de piquetage ou contre les représailles de l'employeur si les membres refusent de les franchir.
- Résolution : Créer une clause de solidarité intersyndicale qui assure que, si les membres de l'APUO ne franchissent pas d'autres lignes de piquetage syndicales de l'uOttawa, ils ne seront pas pénalisés pour ceci.

VIII – Mettre en place des négociations efficaces

39. Calendrier des négociations

- Problème : Établir un calendrier général, tel que voté par les membres pendant les dernières négociations, a contribué à assurer des négociations efficaces. L'employeur semble également ouvert et favorable à établir un calendrier relativement clair et a proposé un calendrier de négociation clair de sa part (de novembre à avril 2016).
- Solution : Se mettre d'accord avec l'employeur de négocier dès le début novembre jusqu'au début avril 2016.