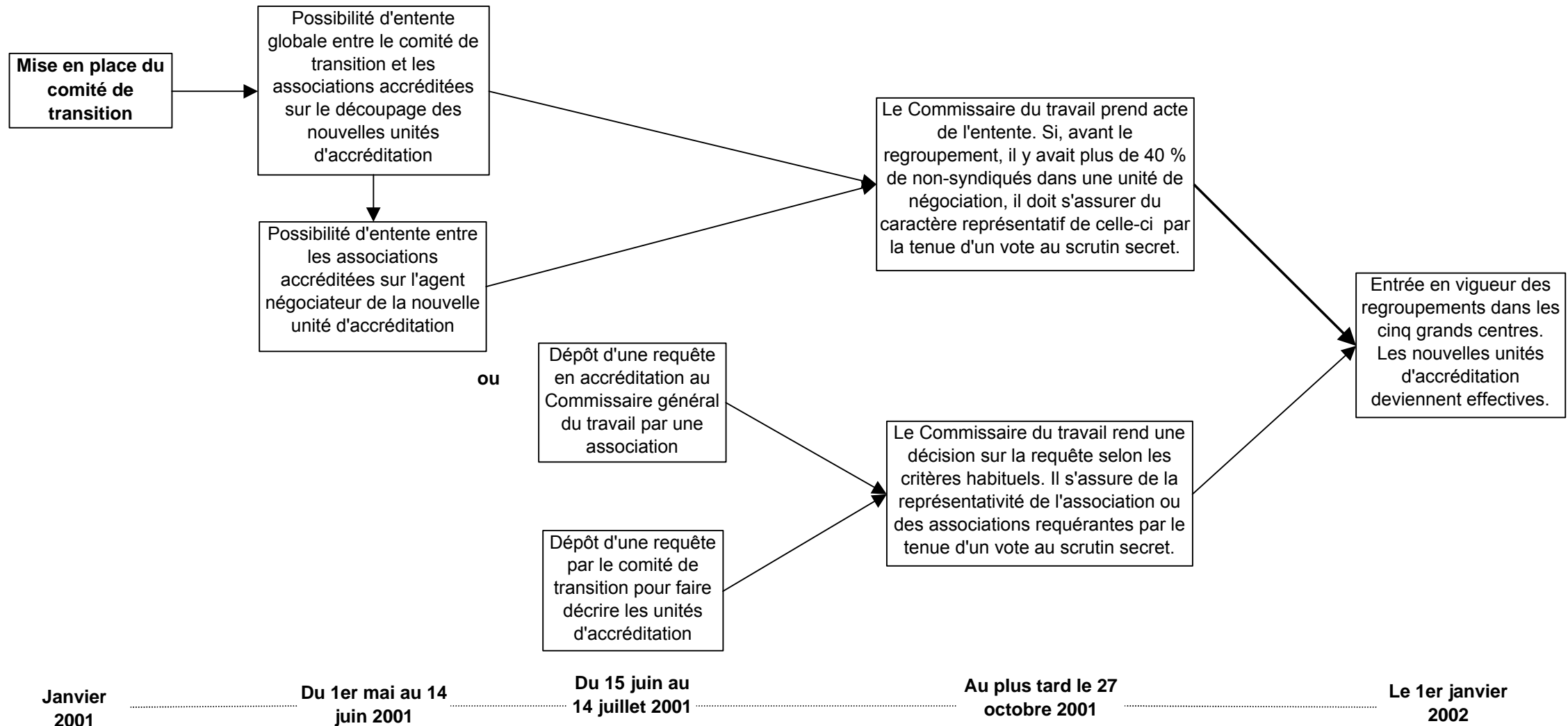
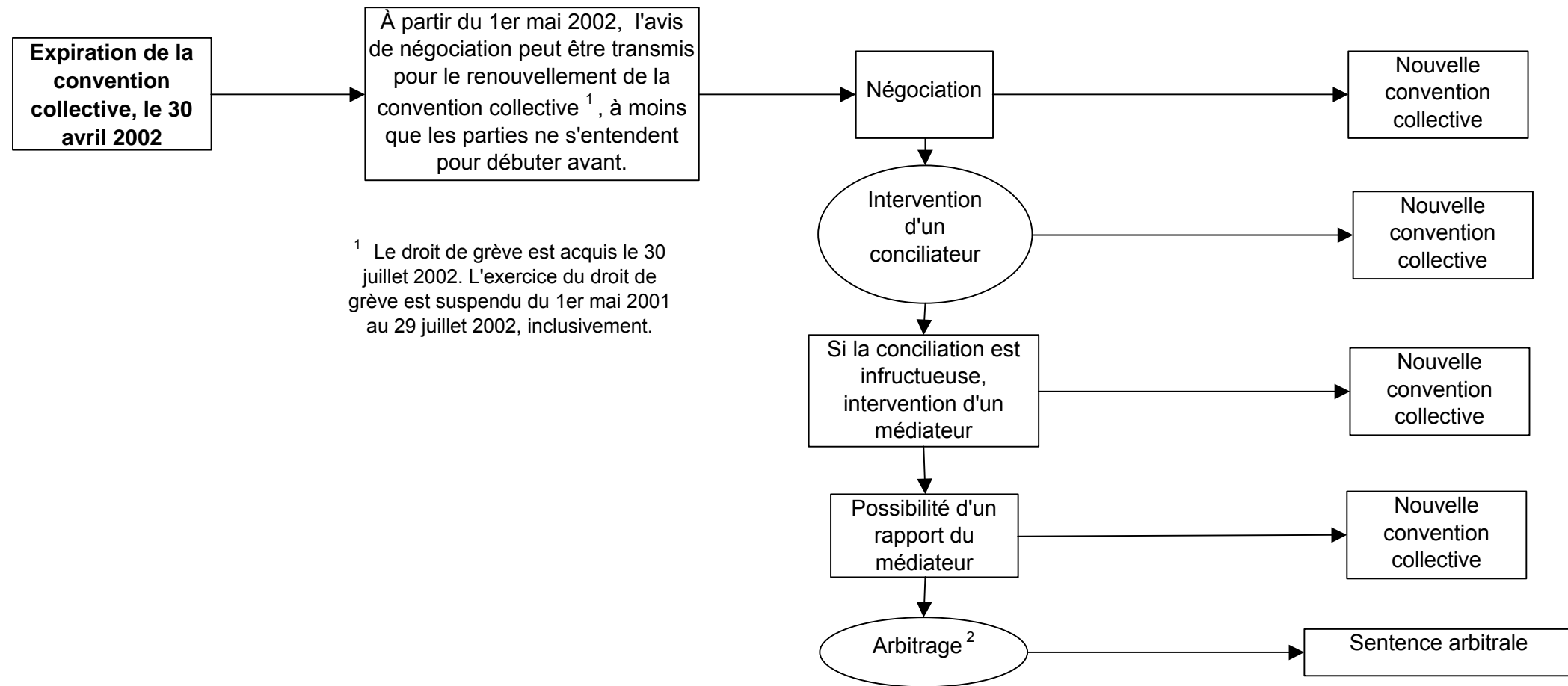


Processus de détermination des unités d'accréditation et des agents négociateurs lors des cinq regroupements de municipalités



Processus de détermination de la première convention collective à la suite des cinq regroupements de municipalités



² Pour rendre sa sentence, l'arbitre doit tenir compte :

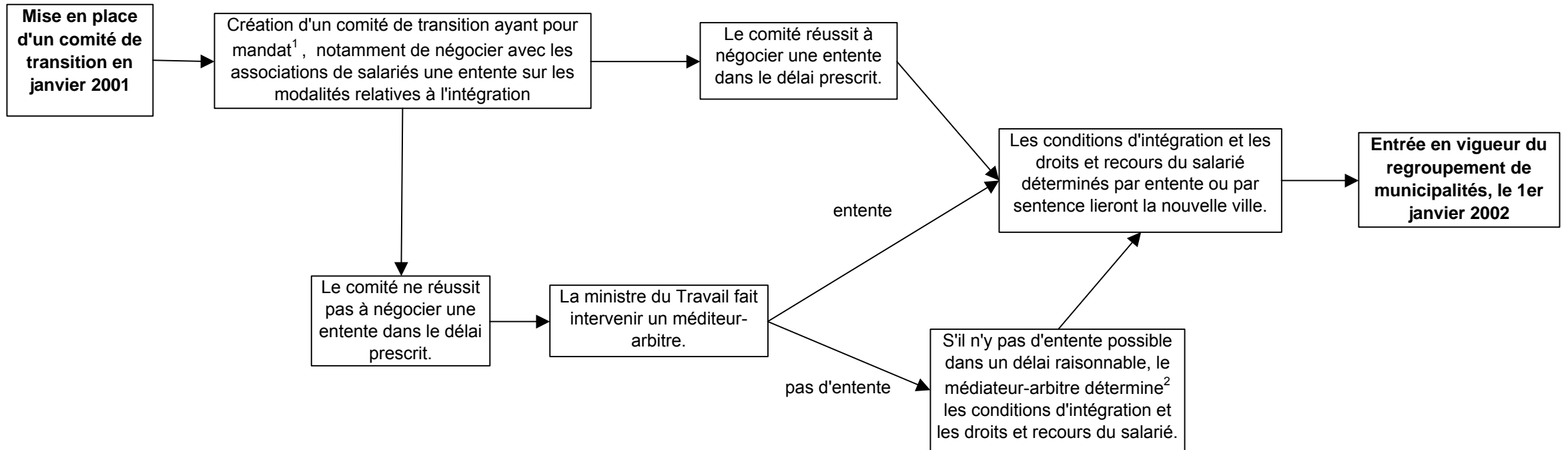
- des conditions de travail applicables aux autres salariés de la municipalité;
- de celles qui prévalent dans des municipalités semblables ou dans des circonstances similaires;
- de la situation et des perspectives salariales et économiques du Québec.

La sentence ne peut avoir pour effet :

- d'augmenter le niveau d'effectifs;
- ni d'établir une garantie d'un niveau minimal d'effectifs pour un groupe de salariés n'en bénéficiant pas ou encore d'augmenter le niveau minimal d'effectifs garanti pour un groupe de salariés.

Lorsque, pour régler une question faisant l'objet d'un différend, l'arbitre harmonise des conditions de travail, cette seule harmonisation ne peut avoir pour effet d'augmenter le total des dépenses annuelles de la municipalité relatives à la rémunération et aux avantages sociaux.

Processus de négociation de l'intégration des salariés lors des cinq regroupements de municipalités



¹ En vertu de la loi, le comité a le mandat de s'entendre, dans un délai prescrit par la ministre du MAMM, avec l'ensemble des associations de salariés sur les modalités relatives à l'intégration de ces salariés, ainsi que sur les droits et recours du salarié.

² En vertu de la loi, le médiateur-arbitre peut décider de toute condition de travail qu'il estime accessoire à l'intégration d'un salarié. La sentence ne peut prévoir des conditions de travail qui impliquent des coûts supérieurs à ceux qui découlent de l'application des conditions de travail applicables, lors de la création du comité de transition. Ces critères sont applicables aussi au Comité de transition.