



## ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE D'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

SREM - Syndicats regroupés des employé(e)s municipaux  
(Employés de bureau, techniciens et professionnels)  
SCFP – Section locale 306

### Secteur de Saint-Bruno-de-Montarville

**Date :** 18 novembre 2025  
**Heure :** 17 h  
**Endroit :** Église Saint-Augustine-de-Canterbury  
105, rue Cherbourg  
Saint-Bruno-de-Montarville QC J3V 2K8

### Procès-verbal

#### CONSTAT DU QUORUM

Le quorum est atteint. Cinquante-huit (58) membres sont présents à l'ouverture de la séance. Le quorum atteindra jusqu'à soixante et un (61) membres pendant l'assemblée.

#### 1. MOT DE BIENVENUE ET PRÉSENTATION DES OFFICIERS

La présidente, Karine Laprise, se présente et elle amorce la rencontre en souhaitant la bienvenue aux membres présents et en les remerciant de leur présence à l'assemblée.

Elle invite la directrice du secteur, Isabelle Lauzon, à présenter les officiers syndicaux.

Isabelle Lauzon présente les officiers syndicaux du secteur : Dino Morgante, délégué syndical; Éric Grenier, délégué syndical; Josianne Chaput, déléguée syndicale et Patricia Farand, déléguée syndicale.

La directrice enchaîne en présentant les autres officiers syndicaux : Simon Beaulieu, conseiller syndical du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP); Christine Maheux, vice-présidente; Neima Ahmed, trésorière; Stéphanie Morin-Lainey, archiviste; Nadia Beauregard, agente santé et sécurité au travail et France Marcil, agente aux affaires syndicales.

Elle poursuit avec les membres qui composent le comité de négociation : Karine Laprise, présidente; Christine Maheux, vice-présidente; Isabelle Lauzon, directrice; Josianne Chaput,

déléguée syndicale; Dino Morgante, délégué syndical et Simon Beaulieu, conseiller syndical du SCFP.

## **2. LECTURE DE L'ÉNONCÉ SUR L'ÉGALITÉ DU SCFP NATIONAL**

L'*Énoncé sur l'égalité* du SCFP National n'est pas projeté sur écran étant donné que les membres y ont eu accès via le site Web. De plus, les personnes qui assistent à l'assemblée en présentiel ont pu en prendre connaissance sur un enrouleur publicitaire à l'entrée de la salle.

Dino Morgante lit l'*Énoncé sur l'égalité* du SCFP National.

## **3. LECTURE ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR**

L'ordre du jour n'est pas projeté sur écran et la présidente lit l'ordre du jour.

Aucune modification n'est demandée étant donné qu'aucun autre sujet que ceux mentionnés sur l'ordre du jour ne peut être discuté tel que stipulé dans l'article 5.02.03 c) des *Statuts et règlements*.

Karine Laprise demande d'adopter l'ordre du jour tel que proposé, appuyée par Suzanne Payeur.

**ADOPTÉ à l'unanimité**

## **4. LECTURE ET ADOPTION DU PROCÈS-VERBAL DE L'ASSEMBLÉE EXTRAORDINAIRE D'UNITÉ D'ACCREDITATION DU 3 SEPTEMBRE 2025**

Josianne Chaput demande la dispense de lecture du procès-verbal du 3 septembre 2025, appuyé par Éric Grenier.

**ADOPTÉE à l'unanimité**

Aucune modification n'est demandée.

Karine Laprise propose d'adopter le procès-verbal de la rencontre du 3 septembre 2025 tel que proposé, appuyé par Alexandre Marton-Kimpton.

**ADOPTÉ à l'unanimité**

## **5. SUIVI SUR LA NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES COLS BLANCS**

Isabelle Lauzon dresse le portrait de la négociation :

- 3 septembre 2025 : Adoption du cahier des charges par les membres en assemblée extraordinaire d'unité d'accréditation;

- 8 septembre 2025 : Échange des cahiers de charges entre les parties négociatrices (syndicat et patronat);
- Six (6) demi-journées de séances de négociation qui ont duré en moyenne deux (2) heures;
- 10 novembre 2025 : Ajout d'une nouvelle personne, soit Annie Paradis, à la table des négociations. La partie patronale a écourté la séance étant donné qu'aux dires de l'Employeur, la partie syndicale refuse catégoriquement tout, la Ville ferme les livres. Par la suite, le conseiller syndical a été informé par texto que la Ville souhaitait faire appel au processus de conciliation-médiation.

Le conseiller syndical mentionne que ce n'est pas conventionnel de mettre fin aux séances de négociation après seulement six (6) séances. À la séance du 10 novembre dernier, chaque partie devait effectuer un retour à son vis-à-vis, mais seule la partie syndicale a fait un retour à la partie patronale.

À la suite de la demande de conciliation faite par la Ville, trois (3) séances sont prévues avec le conciliateur qui a été nommé hier, le 17 novembre. Le conciliateur a pour rôle de rapprocher les parties négociantes et son mandat s'échelonne sur une période de soixante (60) jours. À la fin de la période de soixante (60) jours, la conciliation peut être reconduite d'une autre période de soixante (60) jours si deux (2) parties le souhaitent, et ce, sans obligation.

La directrice ajoute qu'il y avait peu d'ouverture lors des séances, il n'y avait pas d'échanges et de discussions sur les problématiques soulevées. Par ailleurs, il n'y avait pas de désaccords majeurs et le comité paritaire est même parvenu à s'entendre sur quelques points normatifs. Le comité syndical de négociation déplore le manque de fluidité des échanges avec la partie patronale et le manque d'ouverture de la Ville par rapport aux demandes syndicales.

Voici quelques exemples de demandes normatives de la Ville (ex. : modification des statuts, ajout de critères pour l'octroi de congés mobiles; ce qui met plus d'entraves aux employés pour la prise de congés mobiles).

La demande monétaire la plus importante de l'Employeur concerne l'assurance-maladie à long terme, car la partie patronale veut sabrer votre assurance-salaire à long terme.

La partie syndicale est consciente qu'il y a beaucoup d'argent dilapidé en sous-traitance à Saint-Bruno-de-Montarville et que l'Employeur a une pratique historiquement bien implantée de sous-traitance. La partie syndicale est aussi au fait des primes accordées aux cadres par rapport à celles accordées aux employés. La question du télétravail a suscité une fin de non-recevoir de la part de l'Employeur. Nous livrons une bataille syndicale pour maintenir vos acquis.

C'est pourquoi le comité syndical de négociation vous rencontre ce soir afin d'obtenir un vote favorable et d'octroyer à votre comité de négociation un mandat fort afin qu'il mette en place des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée, et ce, au moment jugé opportun.

Le comité syndical de négociation tient à rassurer les membres, à savoir que l'obtention d'un mandat de grève ne signifie pas qu'il y aura obligatoirement une grève. Plusieurs moyens de pression doivent être mis en place avant de déclencher une grève. La grève est un moyen de pression ultime. Chose certaine, il n'y aura pas de grève avant la période des Fêtes, car nous laissons une chance au processus de conciliation pour que le processus porte ses fruits. L'obtention d'un mandat permet au conseiller syndical d'adresser une demande de campagne

pour éviter la grève au SCFP-National. Une demande de campagne pour éviter la grève est en fait une demande pour une campagne publicitaire. Le conseiller syndical ajoute qu'en cas de grève, une indemnité leur sera versée. L'indemnité de grève provient de la Caisse de grève du SCFP-National et cette caisse est bien garnie (environ cent dix millions de dollars [110 000 000 \$]). L'indemnité de grève est bonifiée par notre section locale qui, elle aussi, est en bonne santé financière. Le SCFP-National verse soixante-dix dollars (70 \$) pour quatre (4) heures de grève tandis que notre section locale verse soixante dollars (60 \$) pour quatre (4) heures de grève et cette indemnité combinée de cent trente dollars (130 \$) n'est pas imposable. Si la grève se prolonge dans le temps, Beneva offre une exonération de la prime d'assurance. Ce qu'il faut retenir par rapport à l'indemnité de grève, c'est que pour en bénéficier, il faut obligatoirement être présent sur le lieu de piquetage.

En outre, le conseiller syndical spécifie qu'il est d'usage d'effectuer une (1) journée de grève pour commencer et d'évaluer l'impact et ensuite de programmer deux (2) jours ou trois (3) jours de grève avant de déclarer une grève générale illimitée. Avant de penser à la grève, votre comité de négociation mettra en place des moyens de pression qui perturberont les activités de la Ville (ex. : manger tous à la même heure, ne pas faire de temps supplémentaire, etc.).

## 6. PÉRIODE DE QUESTIONS

Questions des membres :

*Pourquoi la négociation se déroule-t-elle comme ça ? Est-ce un enjeu monétaire ? Quel est le nerf de la guerre ? (Question anonyme)*

Il est inhabituel que l'Employeur casse la négociation si rapidement. La Ville a peut-être des motivations secrètes et des intentions cachées pour étirer le temps, mais cela reste à confirmer. Par exemple, la négociation des brigadiers scolaires de Brossard s'est déroulée sur quatre (4) séances et une entente de principe est survenue entre les parties négociantes. Quant aux employés cols bleus de Saint-Bruno-de-Montarville, un accord de principe est intervenu avec la Ville le mercredi 22 octobre dernier après plusieurs séances de négociation, dont deux (2) tenues dans le cadre d'une médiation demandée par l'Employeur; ce qui semble être une technique de négociation boiteuse.

Dans notre cas, il n'y a pas eu de discussions et aucun motif pour casser la table de négociation. La conciliation a pour but d'arriver ultimement à une entente. Habituellement, la table de négociation est cassée lorsque le volet monétaire est négocié; c'est un standard plus courant. Casser la table de négociation après quelques rencontres, dont l'une avec un retour de la partie syndicale; ce n'est pas sérieux. C'est possiblement une stratégie pour nous obliger à laisser tomber des demandes syndicales. Le syndicat avait rencontré le directeur général de Saint-Bruno-de-Montarville et il était en mode : « Les employés sont bien payés ». Ce qu'il oublie, c'est que l'inflation nous touche tous. Nous avons été témoins de plusieurs cas où la Ville tente de diviser pour mieux régner (ex. : La Ville affirme à un salarié que le syndicat bloque son dossier, que c'est le syndicat qui bloque l'ouverture des postes, que c'est le syndicat qui bloque le poste à temps plein). Le mieux, c'est de nous contacter pour nous en informer, mais également pour obtenir notre version des faits. Le but de la Ville est de diviser les membres du syndicat et d'affaiblir le syndicat. Ce que l'Employeur ne vous dit pas, c'est qu'il est de mauvaise foi, car il veut diminuer le temps de vérification des affichages par le syndicat selon le modèle suivant : affichage trois (3) semaines entre les mains du gestionnaire de plancher, par la suite, une (1) semaine entre les mains du syndicat et une (1) autre semaine

entre les mains du gestionnaire de plancher. Le délai avant l'affichage des postes à l'interne et à l'externe est actuellement de cinq (5) à six (6) semaines de traitement par l'employeur et de dix (10) jours de traitement accordé aux officiers syndicaux.

*Dans le cas de certaines autres grèves, le gouvernement s'en est mêlée et à pencher en faveur de l'Employeur, est-ce possible que l'Employeur nous pousse de cette direction-là ? (Question anonyme)*

Chose certaine, vos services ne sont pas essentiels à la Ville de Saint-Bruno-de-Montarville. La Loi a été changé concernant les services essentiels à la fin du mois de novembre. Dans le passé, les services essentiels étaient considérés comme des services vitaux pour la sécurité des citoyens (ex. : service de police, brigadiers scolaires, service incendie, service d'eau potable). L'interruption de ces services essentiels pouvait mettre en danger la population. La définition des services essentiels a été élargie jusqu'au bien-être de la population (ex. : bibliothèques ou piscines). En cas de grève, nous sommes persuadés que la Ville essaiera d'élargir ses services essentiels aux services de loisirs. Le gouvernement provincial de la Coalition Avenir Québec (CAQ) ne peut pas faire de l'ingérence politique ou passer sous bâillon les employés de Saint-Bruno-de-Montarville.

*Est-ce que vous nous annoncerez à la dernière minute le déclenchement d'une éventuelle grève ? (Question anonyme)*

Nous n'annonçons pas une grève à l'avance, car nous voulons garder l'effet de surprise. La dernière fois que nous avons déclenché la grève, nous avons eu une (1) offre de règlement à ce moment-là. Le syndicat avait eu recours à des moyens de pression. La publicité pour contrer la grève est très onéreuse. En outre, les membres ont accepté de verser l'indemnité de grève pour dix (10) jours et au-delà de dix (10) jours, nous devons consulter les membres de la section locale pour autoriser l'indemnité. Dans l'éventualité où nous devons enclencher une (1) grève générale illimitée, mais encore faut-il se rendre jusqu'à la grève. Nous souhaitons préalablement cibler des événements qui vont faire mal à la Ville. Les moyens de pression avant la grève doivent rester secrets pour préserver l'effet de surprise. Les membres sont invités à contacter le comité de négociation pour communiquer leurs idées de moyens de pression. Voici quelques exemples de moyens de pression que nous avons mis en place ailleurs dans l'agglomération :

- Port de vêtements bizarres pour déranger à Saint-Lambert;
- Bloc signature à Saint-Lambert et à Longueuil;
- Distribution d'objets promotionnels;
- Boycottage des événements de la Ville ou des événements pour les citoyens;

*Est-ce que j'ai bien compris que nous pouvons effectuer un maximum de dix (10) jours à raison de cent trente dollars (130 \$) par jour et d'un maximum de vingt (20) heures par semaine ? (Question anonyme)*

Si vous décidez de continuer à travailler, vous serez considéré comme un briseur de grève, et vous pouvez avoir une (1) amende et votre employeur peut aussi écoper d'une (1) amende. Nous pouvons appeler au Tribunal administratif du travail (TAT) pour dénoncer les briseurs de grève, et ce, même après coup, il est possible de retrouver les briseurs de grève.

*Est-ce que l'objectif est de mettre en place plus de moyens de pression ? (Question anonyme)*

Oui, tout à fait. Il est possible de faire la grève du zèle, c'est-à-dire de ne pas travailler cinq (5) minutes de plus que notre horaire de travail. La grève du zèle, c'est aussi la grève du temps supplémentaire. Les personnes qui s'occupent des paies à Saint-Bruno-de-Montarville s'occupent des paies de tous les groupes (cols blancs, cols bleus et brigadiers scolaires), dont une grève peut affecter les autres groupes d'employés (cols bleus et brigadiers scolaires). Nous souhaitons dresser une liste de tous les événements à venir à Saint-Bruno-de-Montarville et nous aurons besoin de vous pour ce faire. Il se peut aussi que vous soyez sollicités par votre comité de négociation pour réaliser des pancartes à slogan.

*Est-ce que les personnes remplaçantes sont éligibles à l'indemnité de grève ?*  
(Question anonyme)

Oui, les personnes remplaçantes sont éligibles à l'indemnité de grève pourvu qu'elles soient à l'horaire de travail. Les personnes en arrêt de travail pour maladie ou accident de travail et qui sont payées par l'assurance-salaire ou la CNESST continuent à être payées et elles n'ont pas besoin de faire la grève.

*Est-ce que ce serait possible de reporter la grève pour qu'elle ne nuise pas à la Fête du Lac de Saint-Bruno-de-Montarville ? La Fête du Lac de Saint-Bruno-de-Montarville est un événement hivernal annuel qui se déroule la première fin de semaine de février au Lac du Village. La personne suggère de ne pas faire la grève pendant la Fête du Lac, mais plutôt mettre en place des moyens de pression pendant cette activité municipale pour déranger et être visibles auprès des citoyens.* (Question et commentaire anonyme)

Par exemple, il est possible de déranger pendant un marathon, lorsqu'il y a une ligne de marcheurs qui bloque les coureurs.

*Par rapport au party de Noël prévu le 11 décembre prochain, quelle est votre opinion ? Devons-nous y participer ou ne pas y participer ?* (Question anonyme)

C'est visiblement un point controversé qui vous divise. Sachez toutefois que si l'assemblée décide de boycotter le party et que la moitié des membres participent au party de Noël, nous perdrons l'impact de notre message vis-à-vis l'Employeur. Boycotter le party de Noël n'est pas notre objectif, c'est à votre groupe d'en décider. Vous avez un choix à faire : Peu importe la décision que vous prendrez, il y a toujours quelqu'un qui sera pénalisé, mais ultimement pour se doter de moyens de pression et de visibilité, il faut être cohérents dans nos actions concertées afin de démontrer notre mécontentement. Vous pourriez décider d'instaurer une journée où tous les employés en présentiel portent un chandail à manches courtes avec un slogan relatif à votre négociation collective.

*Qu'est-ce qu'une clause remorque ?* (Question anonyme)

Une clause remorque est une clause de parité salariale. Autrement dit, c'est une clause d'une convention collective par laquelle l'employeur s'engage à accorder automatiquement les gains ou les avantages supérieurs, il garantit l'application automatique d'avantages ou d'augmentations salariales obtenus par un groupe de référence (souvent des employés similaires) à un autre groupe, agissant comme une « remorque » qui tire les conditions à la hausse pour rester au même niveau. Par exemple, si nous avons une clause remorque et qu'un (1) groupe obtient deux pourcent (2 %), notre groupe aussi obtiendra deux pourcent (2 %) comme les autres groupes de l'employeur. Les cols blancs ont souvent une clause remorque avec les cols bleus pour éviter les disparités de traitement entre les groupes d'employés.

*Que la Ville fasse preuve de fermeté après seulement six (6) rencontres de négociation, c'est atypique. La Ville doit voir notre mécontentement. La personne suggère de boycotter toutes les activités organisées par la Ville et d'évaluer la perception et la réaction de la Ville. (Commentaire anonyme)*

*De boycotter des activités, n'est-il pas une forme de punition que nous nous infligeons à nous-mêmes, car ce sont des activités de reconnaissance ? (Question anonyme)*

Question laissée sans réponse.

*Quels sont les sujets abordés à la table de négociation ? (Question anonyme)*

Les statuts (article 4), les congés sociaux (beaux-parents), les mises à jour relatives aux diverses lois qui sont obligatoires (ex. : CNESST et congés parentaux).

*Dans l'éventualité où les membres auraient des opinions divergentes par rapport au boycottage du party de Noël et que le boycottage n'obtienne pas la majorité, est-ce qu'il y a d'autres moyens de pression qui peuvent être mis en place ? Est-ce que l'illumination du sapin qui aura lieu le 29 novembre 2025 de 16 h 30 à 17 h 30 est une activité à boycotter, car le maire et le directeur général seront présents ? (Question anonyme)*

*Les événements citoyens, c'est là que ça fait mal. Le party de Noël est organisé par des employés bénévoles, c'est-à-dire des employés non payés qui donnent de leur temps à l'extérieur de leurs heures de travail. (Commentaire anonyme)*

*Si les cols blancs ne sont pas présents au party de Noël, il y aura forcément un trou dans la salle et cela ne passera pas inaperçu, c'est ce qui fait mal. Malgré le fait que nous aimions tous le party de Noël, notre absence sera significative. N'oubliez pas qu'il y aura d'autres party et notre non-participation démontrera que nous sommes mécontents, soudés et que nous nous tenons. Par le passé, l'absence des cols bleus a déjà été très remarquée pendant un party de Noël. De plus, nous devons déboursé un montant en plus pour participer au party de Noël. (Commentaire anonyme)*

Il est impératif de déranger (ex. : Ne pas se présenter au party de Noël ou bien porter un signe distinctif comme une cravate rose ou une camisole à bretelles, etc.). Si le comité de négociation met en place des activités, il est important que vous y participiez (ex. : déranger par notre présence ou faire du bruit à un conseil municipal n'est pas possible si nous sommes quatre (4) personnes, nous devons être présents en grand nombre pour ne pas perdre notre crédibilité et notre rapport de force. Les activités ou les moments ne vous conviendront peut-être pas, mais c'est incontournable à la prise en place de moyens de pression dans le cadre d'une négociation.

*Qu'est-ce que cela fait si nous portons un chapeau ? (Question anonyme)*

Nos actions doivent être concertées. Porter un chapeau, c'est un signe distinctif. S'il y a un message dessus, c'est encore mieux et si pendant le discours du maire, tous les employés qui portent le signe distinctif se lèvent pour tourner le dos au maire, c'est encore plus puissant comme message. Comme vous le savez, l'image publique du maire est très précieuse. Par exemple, pour faire bouger les négociations à Longueuil et à Saint-Lambert, nous avons mis en place divers moyens de pression qui ont dérangé les villes (ex. : messages publicitaires à la

radio, publicités bilingues dans les journaux à Saint-Lambert, utilisation d'un bloc signature par les employés dans les courriels et port d'un chandail avec un slogan tous les mercredis ou pendant une séance du conseil municipal). Nous savons que le maire et le directeur général dépensent beaucoup de temps et d'argent pour le projet de polydôme, alors qu'après seulement six (6) rencontres de négociation avec nous, ils n'ont pas plus de temps à accorder aux cols blancs pour leur contrat de travail.

*Nous sommes rendus à la gradation des moyens de pression. (Question anonyme)*

Des moyens de pression plus doux et en gradation seront mis en place. Nous n'irons pas retourner des voitures.

*Une personne exprime ses appréhensions par rapport au fait que l'Employeur sera rapidement informé que nous avons voté majoritairement pour des moyens de pression. (Commentaire anonyme)*

Il ne faut pas craindre que l'Employeur soit informé que vous êtes en faveur de moyens de pression, car après toutes les assemblées, certains employés informent l'Employeur, mais sachez que le comité de négociation avisera l'Employeur rapidement de votre décision, car cela nous aide à faire débloquer la négociation.

Un vote à main levée est proposé aux membres quant au boycottage ou non de l'édition 2025 du party de Noël.

La majorité des membres présents est en faveur du boycottage du party de Noël.

Cinq (5) personnes sont en défaveur du boycottage du party de Noël et considèrent que les membres devraient participer au party de Noël.

Le comité de négociation informe les membres que les moyens de pression commenceront par les activités suivantes qui auront un impact certain :

- La participation concertée des cols blancs à l'illumination du sapin de Noël ternira leur image publique.
- Le boycottage du party de Noël par les cols blancs sera remarqué.

Quant aux autres moyens de pression qui seront mis en place, le comité de négociation doit en discuter et trouver les meilleurs moyens de se mobiliser. La mise en place de moyens de pression demande une certaine planification.

*Est-ce que nous pouvons avoir votre avis sur quelle est notre meilleure option ? Quelle est votre opinion ? Quelle est l'action la plus stratégique selon vous, celle qui a le plus de poids ? Nous sommes manifestement unis dans notre décision. Mon opinion, c'est de boycotter le party de Noël. (Question anonyme)*

L'an dernier, plusieurs étaient présents. Si le party était un franc succès, c'est en grande partie grâce au travail des cols blancs et des cols bleus. Il faut le souligner et s'en féliciter ! En tant, qu'Italien, il aime les fêtes, mais cette année, il va conserver son dix dollars (10 \$) et boycotter le party de Noël. Soyons solidaires ! Il est possible que les cols bleus soient prêts à nous appuyer dans une éventuelle grève. Nous devons être solidaires, forts et unis. Il rappelle que les employés cols bleus ne sont pas allés au dîner des employés et cela a dérangé la Ville.

*Au niveau stratégique, si la personne se retire du comité d'organisation du party de Noël, quels sont les impacts ? (Question anonyme)*

La Ville devra réajuster sa commande de vins et de nourriture en fonction du boycottage des employés cols blancs.

*Ce n'est pas que nous ne voulons pas aller au party de Noël, c'est plutôt que nous comprenons les enjeux de nous priver pour obtenir de meilleures conditions de travail dans le futur. (Commentaire anonyme)*

*Le point, ce n'est pas d'y aller ou de ne pas y aller, nous avons déjà décidé ensemble de boycotter le party de Noël. Est-ce qu'il serait possible de nous offrir quelque chose d'autre pour pallier au boycottage du party de Noël ? Si les employés cols blancs se retirent de l'organisation du party de Noël, cela les désorganisera et leur déplaira. (Commentaire et question anonyme)*

Vous avez décidé de boycotter le party de Noël.

*Une personne lance une idée de moyens de pression en lien avec l'illumination du sapin de Noël qui aurait un gros impact sur la réussite de l'activité familiale (ex. : couper l'électricité ou couper le sapin). (Commentaire anonyme)*

Parmi les idées de moyens de pression que le comité de négociation a sortie pendant son remue-méninge, il y a aussi l'assermentation des élus municipaux. Cette activité d'assermentation est ouverte à tous le 26 novembre prochain, mais s'adresse principalement aux élus municipaux. Le code vestimentaire de cet événement est le port d'une tenue de ville. À suivre. Sur le site Web de la Ville, nous retrouvons le calendrier des événements municipaux.

## **7. VOTE POUR DES MOYENS DE PRESSION POUVANT ALLER JUSQU'À LA GRÈVE GÉNÉRALE ILLIMITÉE ET DESTRUCTION DES BULLETINS DE VOTE**

Isabelle Tanguay propose de voter pour octroyer ou non au comité de négociation un mandat pour mettre en place, au moment jugé opportun, des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée, appuyé par Gabriel Vallières.

Un vote secret et anonyme est proposé aux membres.

**ADOPTÉ à la majorité**

Pour : Cinquante-neuf (59) membres

Contre : Deux (2) membres

Les soixante et un (61) membres présents ont voté à quatre-vingt-dix-sept pourcent (97 %) en faveur de l'octroi au comité de négociation un mandat pour mettre en place, au moment jugé opportun, des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée.

Seulement trois pourcent (3 %) des soixante ont voté en défaveur de l'octroi au comité de négociation un mandat pour mettre en place, au moment jugé opportun, des moyens de pression pouvant aller jusqu'à la grève générale illimitée.

**ADOPTÉ à la majorité**

Daniel Laveault propose de détruire les bulletins de vote, appuyé par Dino Morgante.

**ADOPTÉ à la majorité**

Le comité de négociation remercie les membres pour leur avoir octroyé un mandat fort.

Les membres sont invités à un premier (1<sup>er</sup>) moyen de pression improvisé et qui n'était pas planifié, soit de se rendre ce soir à la séance ordinaire du conseil municipal qui débutera à 19 h à l'Hôtel de Ville de Saint-Bruno-de-Montarville, situé au 1585, rue Montarville. Le conseiller syndical donne quelques instructions pour la bonne marche de ce premier (1<sup>er</sup>) moyen de pression, soit de demeurer silencieux tout le long de leur présence à la séance du conseil municipal, car leur seule présence sera dérangeante et de suivre le groupe. Lorsque la présidente et le conseiller syndical se lèveront pour quitter les lieux, les membres sont invités à les suivre. Les membres peuvent faire du bruit en se replaçant sur leur chaise.

Dans un autre ordre d'idées, les membres sont invités à participer au Grand rassemblement du 29 novembre prochain à Montréal pour contrer les politiques antisyndicales du gouvernement caquiste.

## **8. LEVÉE DE L'ASSEMBLÉE**

Josianne Chaput propose de lever de l'assemblée, appuyée par Fannie Beauregard.

La séance est levée à 18 h 56.

**ADOPTÉE à l'unanimité**



---

Karine Laprise  
Présidente



---

Stéphanie Morin-Lainey  
Archiviste