



SYNDICAT UNI DU TRANSPORT

A blurred high-speed train is shown in motion at a station platform. The train is moving from left to right, creating a sense of speed. The platform is visible in the foreground, and a person is walking away from the camera on the right side. The overall scene is captured in a cool, blue-toned light.

Statuts et Règlements généraux

tels que modifiés en 2007

STATUTS
ET
RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX
du
SYNDICAT UNI DU TRANSPORT
affilié
à la FÉDÉRATION AMÉRICAINE DU TRAVAIL -
CONGRÈS DES ORGANISATIONS INDUSTRIELLES
et au
CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA



FONDÉ À INDIANAPOLIS (INDIANA)
le 15 septembre 1892
Révisés, modifiés et adoptés au
CINQUANTE-CINQUIÈME CONGRÈS
tenu à LAS VEGAS, NEVADA
du 17 au 21 septembre 2007

Remarque : Des titres ont été donnés aux articles à des fins de référence seulement. Ils ne font pas partie du libellé de l'article ou du paragraphe. Les modifications des Statuts et Règlements généraux adoptés par le 55^e Congrès sont soulignées tout au long du document.

TABLE DES MATIÈRES

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
	Engagement	1
	Préambule	3
1	NOM ET CHAMP DE COMPÉTENCE	4
2	ABRÉVIATIONS	4
3	OBJECTIFS ET PRINCIPES	5
3.1	Objectifs	5
3.2	Principes	7
4	SIÈGE SOCIAL	7
5	FONDS ET BIENS	8
6	CONGRÈS	9
6.1	Date des congrès	9
6.2	Lieu, droits d'inscription, dépenses. . . .	9
6.3	Convocation en congrès extraordinaire. .	9
6.4	Représentation : S.L.	9
6.5	Représentation : C.N.M.	10
6.6	Représentation : C.C.	11

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
6.7	Déléguées et délégués	11
6.8	Suppléantes et suppléants	13
6.9	Disqualification	14
6.10	Lettres de créance	14
6.11	Vote	15
6.12	Dirigeantes et dirigeants internationaux	15
6.13	Frais des déléguées et délégués	15
6.14	Exigences financières	16
6.15	Absences justifiées	16
6.16	Résolutions	17
6.17	Lettres de créance, comités	17
6.18	Résumé journalier, archives	18
6.19	Ordre du jour	18
6.20	Déléguées et délégués aux congrès de la FAT-COI	19
6.21	Suppléantes et suppléants aux congrès de la FAT-COI	20
6.22	Élection des dirigeantes et dirigeants internationaux	20
7	DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS INTERNATIONAUX	21
7.1	Mandat	21
7.2	Vacance	22
7.3	Invalidité permanente	22

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
7.4	Qualifications	23
7.5	Sécurité d'emploi; révocation	23
8	PRÉSIDENTE INTERNATIONALE OU PRÉSIDENT INTERNATIONAL	23
9	SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE INTERNATIONALE OU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER INTERNATIONAL	26
10	VICE-PRÉSIDENTE EXÉCUTIVE INTERNATIONALE OU VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIVE INTERNATIONAL	29
11	VICE-PRÉSIDENTES ET VICE-PRÉSIDENTS INTERNATIONAUX	30
11.1	Fonctions, salaires, rapports	30
11.2	Prestations de maladie	32
12	CONSEIL EXÉCUTIF GÉNÉRAL	32
12.1	Membres	32
12.2	Réunions	33

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
12.3	Pouvoirs et fonctions	33
12.4	Mesures disciplinaires : dirigeantes et dirigeants des S.L.	35
12.5	Mesures disciplinaires : membres des S.L.	36
12.6	Tutelle	38
12.7	Exécution des décisions	47
12.8	Décisions prises entre les assemblées. . .	47
12.9	Fiduciaires des biens.	47
13	SECTIONS LOCALES	49
13.1	Création.	49
13.2	Règlements.	49
13.3	Réunions	50
13.4	Biens immobiliers et autres.	53
13.5	Gestion de fonds	54
13.6	Dirigeantes et dirigeants.	55
13.7	Déléguées et délégués syndicaux.	56
13.8	Postes désignés	56
13.9	Fonctions de la présidente ou du président	57
13.10	Fonctions de la vice-présidente ou du vice-président.	58
13.11	Fonctions de la ou du secrétaire-archiviste .	59
13.12	Fonctions de la ou du secrétaire aux finances	59

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
13.13	Fonctions de la trésorière ou du trésorier	.60
13.14	Fonctions du conseil exécutif local61
13.15	Autres fonctions et restrictions62
13.16	Ordre du jour.63
13.17	Devoir d'observer les Statuts.64
13.18	Statuts, insignes et fournitures65
13.19	Sommes dues au S.I.65
13.20	Paiements en retard66
13.21	Prestations de maladie67
14	ÉLECTIONS DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS DE SECTION	
	LOCALE67
14.1	Calendrier de élections.67
14.2	Éligibilité à une fonction de la S.L.68
14.3	Membres inéligibles à un poste.70
14.4	Mise en candidature, bulletins de vote. .	.71
14.5	Modes de scrutin73
14.6	Interdiction d'ajouter des noms de candidats75
14.7	Élections : procédures et exigences75
14.8	Contestations.76
14.9	Installation.76

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
14.10	Élections pour combler des postes vacants avant la fin d'un mandat (élections intérimaires)	78
15	CENTRALES SYNDICALES D'ÉTAT ET CENTRALES SYNDICALES LOCALES	79
16	FUSIONS DE SECTIONS LOCALES .	81
17	RETRAIT DE SECTIONS LOCALES .	81
17.1	Procédures	81
17.2	Sanctions	82
17.3	Transferts de membres et de fonds	82
18	REVENUS	84
18.1	Capitation	84
18.2	Cotisations	87
18.3	Autres taux de capitation et de cotisation	89
18.4	Droits d'adhésion; droits d'inscription .	89
18.5	Contributions spéciales : caisse de défense	90
18.6	Contributions spéciales : caisse générale	92

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
18.7	Contributions spéciales : caisse d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation	93
18.8	Rapports concernant les contributions spéciales.	93
18.9	Augmentation de la capitation	94
19	CAISSE DE DÉFENSE	94
19.1	Objectifs et utilisations.	94
19.2	Aide pour arbitrage et enquête	95
19.3	Prestations de grève	97
19.4	Prestations de lock-out	99
19.5	Seule source de prestations	99
19.6	Épuisement de la caisse; dons	99
19.7	Comptes rendus	100
19.8	Appel nominal; participation aux lignes de piquetage. .100	
19.9	Autre emploi permanent	101
20	GRÈVES ET LOCK-OUT	101
20.1	Avis de conflit	101
20.2	Autorisation de grève	102
20.3	Vote par référendum.	104
20.4	Décision du C.E.G.	105
20.5	Grèves non autorisées.	106

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
21	EFFECTIFS	106
21.1	Admissibilité	106
21.2	Personnel de gestion et de supervision . .	107
21.3	Demande d'adhésion	108
21.4	Dérogations réciproques aux droits d'adhésion	108
21.5	Date d'adhésion	109
21.6	Membres en règle	109
21.7	Divulgarion des affaires du Syndicat .	110
21.8	Avis d'adresse exacte	111
21.9	Cotisations, amendes et contributions .	111
21.10	Suspension pour non-paiement de cotisations	113
21.11	Réintégration après suspension	113
21.12	Droits de visite	115
21.13	Maintien du statut de membre : personnes retraitées	116
21.14	Cessation du service actif pour d'autres raisons	116
21.15	Contributions pour arbitrage de griefs .	117
22	ACCUSATIONS, PROCÉDURES ET SANCTIONS	119
22.1	Infractions passibles de poursuites . .	119
22.2	Accusations de double syndicalisme . .	119

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
22.3	Mises en accusation	120
22.4	Examen préliminaire des accusations . .	121
22.5	Déroulement de l'instruction du cas. .	122
22.6	Examen par la S.L. ou le C.M. après l'instruction	124
22.7	Suspension en attendant la décision subséquente aux accusations.	124
22.8	Mesures disciplinaires et sanctions . .	125
22.9	Accusations relatives aux finances : autres poursuites possibles	126
23	APPELS	126
24	CONSEILS DE NÉGOCIATION MIXTES	128
25	CONSEILS DE SERVICE MIXTES S.U.T.-SECTIONS LOCALES	131
25.1	Création	131
25.2	Objectifs	131
25.3	Champ de compétence, affiliation et financement	132
25.4	Règlements internes et élections	133
25.5	Capitation	133
25.6	Directrice ou directeur des services. .	134

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
26	REPRÉSENTATION	135
27	PUBLICATIONS OFFICIELLES	136
28	INDEMNITÉS POUR FRAIS FUNÉRAIRES ET MUTILATION	137
28.1	Buts	137
28.2	Administration; gestion de l'actif	137
28.3	Période de prescription	138
28.4	Critères d'admissibilité aux indemnités.	139
28.5	Inadmissibilité des personnes en retard de paiement.	140
28.6	Fausse déclarations dans des demandes d'indemnités	141
28.7	Procédure à suivre pour présenter une demande d'indemnité	141
28.8	Demandes d'indemnités par des membres isolés	144
28.9	Mode de paiement de l'indemnité pour frais funéraires	145
28.10	Montant des indemnités.	150
29	VOTE GÉNÉRAL : QUESTIONS SOUMISES À UN RÉFÉRENDUM	150

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
30	CARTES DE RETRAIT	151
30.1	Émission des cartes.	151
30.2	Transferts entre S.L.	153
30.3	Transfert par carte de retrait	154
30.4	Membres isolés.	155
30.5	Participation aux réunions des S.L.	155
31	MEMBRES ISOLÉS	155
32	ANCIENNETÉ	156
33	ENTENTES ACCEPTÉES COMME EXÉCUTOIRES	157
33.1	Ententes de courte durée	157
33.2	Approbation par le S.I.	158
34	SUSPENSION DE DISPOSITIONS DES STATUTS	159
34.1	Comité.	159
34.2	Dispense par le C.E.G.	159
35	INSPECTION DES AFFAIRES DES S.L.	160
36	CAUTIONNEMENT	160

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
36.1	Service de cautionnement	160
36.2	Dirigeantes, dirigeants, employées et employés internationaux.	161
36.3	Dirigeantes, dirigeants, employées et employés locaux	161
37	VÉRIFICATIONS	162
37.1	Syndicat international	162
37.2	S.L., C.N.M., C.S.M. et autres organismes subordonnés.	162
37.3	Exécution de la vérification	163
37.4	Exigences concernant les comptes rendus	164
37.5	Défaillance.	165
37.6	Devoirs des dirigeantes et dirigeants de S.L.	166
37.7	Pouvoirs de la ou du S.T.I.	167
38	DÉTOURNEMENT DE FONDS ET DÉFICITS	168
39	LÉGISLATION	169
39.1	Avis et consultations.	169
39.2	Conseils consultatifs d'État sur la législation.	169

<u>Art.</u>	<u>Titre</u>	<u>Page</u>
40	SCEAU OFFICIEL	170
41	MODIFICATION DES STATUTS . . .	170
42	SUBORDINATION À D'AUTRES LOIS	171
43	RENONCIATION.	172
44	CAISSE DE RETRAITE DES DIRIGEANTS, DIRIGEANTES, EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS INTERNATIONAUX	172
45	SECTIONS D'EMPLOYÉS RETRAITÉS.	174
46	CONFÉRENCES DE FORMATION. .	176
47	CONSEIL CANADIEN (C.C.)	178
48	CONTRIBUTIONS POLITIQUES VOLONTAIRES	182
	Index.	184

ENGAGEMENT

Je,, devant Dieu et devant les membres du Syndicat ici présents, m'engage solennellement et sincèrement, sans réserve et sans ambiguïté, à appuyer les Statuts et Règlements généraux du Syndicat uni du transport. Je m'engage à me maintenir en règle en versant toutes les cotisations, amendes ou contributions requises. Je m'emploierai à promouvoir les meilleurs intérêts du Syndicat et à encourager mes collègues à en devenir membres. Je ne prendrai la place d'aucun membre de l'organisation, ni d'aucun travailleur ou travailleuse syndiqué en grève ou lock-out. Je ne divulguerai les affaires privées de l'organisation à aucune personne non autorisée à les connaître. Je ne m'engagerai dans aucune activité dénotant une flagrante déloyauté ni dans aucune conduite ne convenant pas à un membre et je ne nuirai pas sciemment à un membre et ne tolérerai pas que d'autres le fassent s'il est en mon pouvoir de les en empêcher. Je ne ferai appel à aucune autorité judiciaire pour un motif lié aux affaires du Syndicat avant d'avoir d'abord épuisé tous les recours prévus dans le cadre de ses Règlements généraux. Je serai prévenant envers autrui en parole et en action, et ne traiterai jamais mes compagnons

de travail de manière discriminatoire en raison de leur race, religion, croyance, sexe, orientation sexuelle, âge, déficience, citoyenneté ou origine nationale. Je m'engage en outre à promouvoir les principes du syndicalisme et à défendre la liberté d'expression, parlée ou écrite, avec tous les moyens en mon pouvoir.

Je reconnais que le présent engagement ne porte nullement atteinte à mes droits politiques et religieux et n'est d'aucune manière incompatible avec les devoirs découlant des autres aspects de ma vie.

Je prends cet engagement sur l'honneur et promets solennellement de le tenir, aussi longtemps que je demeurerai membre du présent Syndicat.

PRÉAMBULE

Nous, le Syndicat uni du transport, réunis aujourd'hui en congrès, établissons et instaurons les présents Statuts et Règlements généraux régissant ledit Syndicat international, dans le but de garantir et de défendre nos droits, d'œuvrer pour l'avancement de nos intérêts en tant que travailleuses et travailleurs, de créer une autorité dont le sceau représente une garantie de moralité, d'intelligence et de compétence, de bâtir une organisation au sein de laquelle toutes les travailleuses et tous les travailleurs membres de notre métier peuvent participer à la discussion des problèmes et à la recherche des solutions dont dépendent notre bien-être et notre prospérité, d'encourager le principe et la mise en pratique de la conciliation et de l'arbitrage dans le règlement de tous les différends survenant entre les travailleuses ou les travailleurs et leur employeur, d'instaurer l'ordre et l'harmonie, d'œuvrer pour le bien général de l'humanité et pour l'amour fraternel et de réaliser les bienfaits de l'amitié, de l'égalité et de la vérité.

Statuts et Règlements généraux

du

Syndicat uni du transport
affilié à la Fédération américaine du travail –
Congrès des organisations industrielles
et au Congrès du travail du Canada

ARTICLE 1 NOM ET CHAMP DE

COMPÉTENCE : La présente organisation porte le nom de Syndicat uni du transport. Elle inclut tous le travailleurs, hommes et femmes, quelle que soit leur race, leur croyance, leur couleur ou leur nationalité, employés dans les catégories d'emplois, les métiers et les industries qui relèvent traditionnellement de la compétence du présent Syndicat international, ainsi que dans tous les autres secteurs, catégories d'emploi, métiers et industries, publics ou privés, que le Conseil exécutif général peut, de temps à autre, désigner comme appropriés aux fins d'inclusion dans le champ de compétence et le secteur de représentation traditionnels du Syndicat uni du transport.

ARTICLE 2 ABRÉVIATIONS : Dans le contexte des présents Statuts et Règlements généraux du Syndicat uni du transport, les abréviations suivantes ont la signification indiquée ci-dessous :

- C.C. – Conseil canadien
- C.E.G. – Conseil exécutif général
- C.M. – Conseil mixte
- C.N.M. – Conseil de négociation mixte
- C.S.M. – Conseil de service mixte
- M.I. – membres isolés
- P.I. – présidente internationale ou président international
- S.A. – secrétaire-archiviste
- S.F. – secrétaire aux finances
- S.I. – Syndicat international
- S.L. – section locale
- S.T. – secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier
- S.T.I. – secrétaire-trésorière internationale ou secrétaire-trésorier international
- S.U.T. – Syndicat uni du transport
- T.L. – trésorière locale ou trésorier local
- VPI – vice-présidente internationale ou vice-président international

ARTICLE 3 OBJECTIFS ET PRINCIPES :

3.1 Objectifs. Les objectifs du Syndicat international sont les suivants :

Organiser des sections locales;

Élever notre travail à un niveau supérieur d'intelligence, d'efficacité et de compétence;

encourager l'établissement de caisses de prestations de maladie et d'indemnités pour frais funéraires dans les sections locales afin que nous puissions convenablement prendre soin de nos malades et enterrer nos morts; encourager la création de coopératives et de caisses de crédit au sein des sections locales; créer des cours de formation afin de fournir aux membres une connaissance pratique des méthodes et des systèmes modernes et améliorés de transport ainsi que des questions professionnelles en général; encourager le règlement de tous les différends entre employés et employeurs par la procédure d'arbitrage; obtenir des emplois et une rémunération adéquate pour notre travail, y compris des congés payés et des pensions de vieillesse; réduire les heures de travail et élever notre situation morale, intellectuelle et sociale par tous les moyens licites et légitimes à notre disposition;

Entreprendre les activités législatives, politiques, éducatives, culturelles, sociales et liées au bien-être qui serviront les intérêts et feront progresser le bien-être des membres de l'Organisation;

Rechercher l'amélioration de la situation sociale et économique aux États-Unis et au Canada et œuvrer pour l'avancement des intérêts des travailleuses et des travailleurs du monde entier.

3.2 Principes

Il est résolu qu'en tant que membres du Syndicat et plus que quiconque, nous devons avoir pour principe sacré de donner l'exemple de travailleuses et de travailleurs bons et loyaux, exerçant leurs fonctions d'une façon qui leur fait honneur tout autant qu'à leur organisation.

Il est résolu que nous devons affirmer qu'une journée de travail réduite accroît l'intelligence et le bonheur des travailleuses et des travailleurs et augmente la demande de main-d'œuvre et le prix de la journée de travail.

Il est résolu que nous devons considérer l'éducation libérale des jeunes comme une préparation essentielle au travail dans la société et dans l'industrie, et que les principes et les objectifs du mouvement syndical exigent une instruction gratuite et obligatoire.

Il est résolu que nous devons encourager et inciter nos membres à s'intéresser activement aux affaires civiques de leur pays afin de pouvoir voter intelligemment et efficacement en faveur des intérêts des travailleuses et des travailleurs.

ARTICLE 4 SIÈGE SOCIAL : Le siège social doit être situé dans la ville désignée de temps à autre par le Congrès.

ARTICLE 5 FONDS ET BIENS : Les fonds et biens du S.I. doivent être gérés, investis, déboursés ou autrement utilisés conformément aux objectifs et aux politiques énoncés dans les Statuts et Règlements généraux, ainsi qu'aux autres fins charitables, éducatives, législatives, économiques, politiques, sociales, culturelles, fraternelles, liées au bien-être ou autres qui ne sont pas incompatibles avec ces objectifs et politiques et qui contribuent directement ou indirectement aux intérêts du S.I. et de ses membres. Conformément aux pratiques, coutumes et procédures établies et aux objectifs du présent Syndicat, les investissements ne doivent pas se limiter à ceux que la Cour d'homologation (Probate Court) du District of Columbia ou l'autorité équivalente d'une autre juridiction jugerait appropriés pour le placement de fonds en fiducie ou sous tutelle. Sauf indication contraire explicite dans les Statuts et Règlements généraux ou sauf autorisation ou indication du C.E.G. entre les congrès conformément au pouvoir qui lui est conféré par le présent document, les fonds et biens du Syndicat doivent être affectés, dépensés et déboursés en conformité avec les pratiques, coutumes et procédures établies. L'exercice financier du Syndicat commence le 1^{er} juillet de chaque année et se termine le 30 juin de l'année suivante.

ARTICLE 6 CONGRÈS : 6.1 Dates des congrès.

Le congrès du S.U.T. doit avoir lieu tous les trois (3) ans, n'importe quel lundi de la période comprise entre le 15 août et le 15 octobre (à l'exception de la Fête du travail), fixé par le C.E.G. Le tiers des déléguées et délégués élus constitue le quorum pour disposer des affaires du Congrès.

6.2 Lieu, droits d'inscription, dépenses. Le C.E.G. a le pouvoir de choisir le lieu du Congrès et d'exiger, lorsqu'il le juge nécessaire, le paiement, par chaque personne déléguée et invitée, d'un droit d'inscription (d'au moins 25 \$) selon les modalités jugées utiles et appropriées par le C.E.G. En outre, un rapport complet comptabilisant tous les fonds reçus et déboursés à cette occasion doit être présenté au congrès suivant.

6.3 Convocation en congrès extraordinaire. Le C.E.G. peut convoquer une session supplémentaire ou extraordinaire du congrès, de sa propre initiative ou à la demande d'une majorité des S.L.

6.4 Représentation : S.L. La représentation au congrès est déterminée d'après la formule suivante : une déléguée ou un délégué (1) pour les S.L. ayant trois cents (300) membres ou moins; deux (2)

délégués si la S.L. a entre trois cent un (301) et six cent cinquante (650) membres; trois (3) délégués si la S.L. a entre six cent cinquante et un (651) et neuf cent cinquante (950) membres; quatre (4) délégués si la S.L. a entre neuf cent cinquante et un (951) et mille deux cent cinquante (1 250) membres, et une déléguée ou un délégué (1) supplémentaire pour chaque tranche supplémentaire de quatre cents (400) membres ou fraction de ce nombre. Seuls les membres en règle pendant le mois de mai précédant le congrès doivent être comptés dans le calcul de l'effectif. En cas de convocation en congrès extraordinaire, la représentation est calculée en fonction de l'effectif en règle pendant le mois où la convocation est émise.

6.5 Représentation : C.N.M. Les conseils de négociation mixtes (C.N.M.), constitués aux fins de négociation collective conformément aux dispositions de l'article 24 des présents Statuts, ont droit à une déléguée ou à un délégué (1) au congrès; toutefois, les C.N.M. représentant plus de cinq mille (5 000) membres ont droit à deux (2) délégués et les C.N.M. représentant plus de douze mille (12 000) membres ont droit à trois (3) délégués. Aucun membre représenté par le C.N.M. et étant, de par sa fonction au sein de sa S.L. ou

autrement, délégué de sa S.L. n'a le droit d'être délégué du C.N.M. Les déléguées et délégués d'un C.N.M. n'ont pas le droit de vote dans l'élection des dirigeantes et dirigeants internationaux sauf s'ils sont élus au scrutin secret par les membres représentés par le C.N.M. Les dispositions des présents Statuts relatives aux déléguées et délégués des S.L. s'appliquent également aux délégués des C.N.M., sauf lorsque ces dispositions sont clairement inapplicables.

6.6 Représentation : C.C. Le Conseil canadien (C.C.) a droit à une (1) déléguée ou à un (1) délégué. Un membre d'une S.L. canadienne participant au C.C. qui, de par sa fonction au sein de sa S.L. ou autrement, est délégué de sa S.L. n'a pas le droit d'être délégué du C.C. La déléguée ou le délégué du C.C. n'a pas le droit de vote dans l'élection des dirigeantes et dirigeants internationaux. Les dispositions des présents Statuts relatives aux déléguées et délégués des S.L. s'appliquent également à la déléguée ou au délégué du C.C. sauf lorsque ces dispositions sont clairement inapplicables.

6.7 Déléguées et délégués. L'élection des déléguées et délégués doit avoir lieu au moins six (6) semaines avant le congrès. Pour être éligible

au titre de délégué, il faut avoir été membre en règle de sa S.L. de façon ininterrompue pendant la période de deux (2) ans qui précède immédiatement le jour de la mise en candidature. Lorsqu'une S.L. a moins de deux ans d'existence, ses déléguées et délégués sont élus parmi ses membres.

Sauf dans les cas où l'article 14.2 des présents Statuts impose des critères de participation aux réunions comme condition d'admissibilité à ce poste, la présidente-agente d'affaires ou le président-agent d'affaires, la ou le S.F.-A.A., ou la ou le S.A.-A.A., selon le cas, est, en vertu de sa fonction, la première déléguée ou le premier délégué de la S.L. au congrès, et la ou le secrétaire aux finances (S.F.) (ou la présidente ou le président, dans les S.L. où cette personne n'est pas A.A.) est, en vertu de sa fonction, la deuxième déléguée ou le deuxième délégué de la S.L. au congrès. Dans tous les cas, le bulletin de vote doit comporter une indication à cet effet.

Sauf dans les cas où l'article 14.2 des présents Statuts impose des critères de participation aux réunions comme condition d'admissibilité à ces postes, une S.L. peut inscrire dans ses Règlements locaux que les dirigeantes et dirigeants locaux et les membres du conseil exécutif peuvent être délégués aux congrès du S.U.T. en vertu de leur fonction. Si, dans ce cas, le nombre de membres du

conseil exécutif dépasse le nombre de déléguées et délégués aux congrès attribués à la S.L. en vertu de l'article 6.4, la S.L. doit désigner les postes dont les titulaires sont délégués et limiter le nombre de ses déléguées et délégués élus en vertu de leur fonction au nombre total de déléguées et délégués auquel elle a droit. Les autres membres du conseil exécutif doivent être élus, par ordre numérique, à des postes de déléguées suppléantes ou de délégués suppléants afin de combler les vacances et tout autre poste supplémentaire de délégué auquel la S.L. pourrait en définitive avoir droit en vertu de l'article 6.4. Les dirigeantes et dirigeants et les membres du conseil exécutif de la S.L. élus délégués ou suppléants en vertu de leur fonction, conformément aux règlements de la S.L., représentent celle-ci à titre de déléguées et de délégués au congrès, jusqu'à concurrence des postes attribués. Lorsque les Règlements de la S.L. prévoient que les dirigeantes et dirigeants locaux et les membres du conseil exécutif peuvent être délégués aux congrès du S.U.T. en vertu de leur fonction, le bulletin de vote doit porter la mention « et délégué(e) au congrès » ou « et délégué(e) suppléant(e) au congrès » selon le cas, après le titre de chaque fonction.

6.8 Suppléantes et suppléants. Les S.L. doivent

prévoir dans leurs Règlements l'élection, au scrutin secret, de déléguées et délégués suppléants au congrès; toutefois, rien dans le présent document ne leur interdit d'inclure dans leurs Règlements une clause permettant aux dirigeantes et dirigeants de la S.L. d'être suppléants en vertu de leur fonction, sauf dans les cas où l'article 14.2 des présents Statuts impose des critères de participation aux réunions comme condition d'admissibilité à ces postes.

6.9 Disqualification. Les membres ayant volontairement quitté le service dans lequel la S.L., le C.N.M. ou le S.I. sont engagés n'ont pas le droit d'être délégués à un congrès du Syndicat et aucun membre élu à titre de délégué, mais ayant abandonné le service actif pour des raisons autres que la retraite avec pension, n'est en droit de siéger ou de servir à titre de délégué à un congrès du Syndicat.

6.10 Lettres de créance. Chaque personne déléguée doit faire confirmer son droit à un siège par une lettre de créance portant le sceau de ladite S.L. et signée par la présidente ou le président et par la ou le secrétaire-archiviste (S.A.) de la S.L. qu'elle ou il représente. Les S.L. doivent transmettre les noms de leurs délégués et suppléants élus au siège international du S.U.T. au moins quatre (4)

semaines avant la date du congrès. Des lettres de créance portant le sceau de la S.L. et signées par la présidente ou le président et la ou le S.A. doivent être remises à tous les délégués élus.

6.11 Vote. Chaque personne déléguée a droit à un (1) vote. Les votes par procuration ne sont pas permis.

6.12 Dirigeantes et dirigeants internationaux. Les dirigeantes et dirigeants internationaux non élus délégués par leur S.L. sont délégués au congrès en vertu de leur fonction, mais ils n'ont pas le droit de vote à l'élection des dirigeantes et dirigeants internationaux. Les dirigeantes et dirigeants internationaux qui sont élus au scrutin secret par les membres de leur S.L. peuvent être délégués au congrès, leurs frais étant payés par la S.L.; dans ce cas, ils ont tous les droits de vote et autres pouvoirs conférés aux autres déléguées et délégués élus par les S.L.

6.13 Frais des déléguées et délégués. Le S.I. verse mille dollars (1000 \$) à chaque S.L., C.N.M. et C.C. pour l'aider à supporter les frais de déplacement (kilométrage) et autres frais raisonnables de sa première déléguée ou de son

premier délégué, et sept cent cinquante dollars (750 \$) de plus aux S.L., C.N.M. et C.C. qui envoient deux (2) délégués ou plus. Tous les autres frais de déplacement (kilométrage) et dépenses légitimes des délégués sont supportés par la S.L., le C.N.M. ou le C.C. qu'ils ou elles représentent.

6.14 Exigences financières. Les déléguées et délégués n'ont pas le droit de siéger au congrès si toutes les taxes et contributions n'ont pas été entièrement acquittées par leur S.L.

6.15 Absences justifiées. Les politiques, lois et projets qui guident le Syndicat sont adoptés et mis en application de temps à autre suite aux décisions prises par ses congrès ordinaires. Il est donc du devoir de chaque section locale du Syndicat d'être représentée à ces congrès par un (1) ou plusieurs délégués. Aucune S.L. n'est dispensée de l'obligation d'être représentée à moins de circonstances graves, dues à des lock-out, des grèves ou d'autres circonstances de ce genre. Advenant une telle éventualité, la S.L. affectée doit déposer une requête auprès de la présidente internationale ou du président international (P.I.) au plus tard le dix (10) mai de l'année du Congrès, en vue d'être dispensée d'envoyer des délégués au congrès. La ou

le P.I. étudie et statue sur chaque requête. À moins d'en être dispensées par la ou le P.I., toutes les S.L. doivent être représentées conformément aux dispositions des présents Statuts.

6.16 Résolutions. Les résolutions visant à modifier les Statuts et Règlements généraux du S.I. doivent d'abord être approuvées par la S.L. et porter son sceau officiel. Elles sont ensuite transmises au siège international assez tôt pour être remises à la P.I. ou au P.I. au plus tard le premier (1^{er}) août de l'année où a lieu le Congrès. Les résolutions ainsi reçues par la ou le P.I. sont imprimées et remises aux délégués lors de l'ouverture du congrès auquel elles doivent être proposées. Toutes les résolutions reçues au plus tard le premier (1^{er}) avril de l'année où le congrès a lieu sont publiées dans le numéro de mai-juin de *In Transit* de cette même année. À moins d'être conformes aux dispositions énoncées dans le présent document, aucune résolution proposant un amendement des Statuts et Règlements généraux n'est étudiée par le congrès sauf avec la permission ou une ordonnance de l'Assemblée, décidée par un vote des deux tiers des déléguées et délégués présents.

6.17 Lettres de créance, comités. Immédiatement après l'ouverture du congrès, la ou le P.I. nomme un

comité d'accréditation. Ce comité étudie et approuve les lettres de créance des personnes déléguées et fait dès que possible rapport sur les lettres de créance incontestées afin que leurs détenteurs puissent prendre place et que la séance du congrès ordinaire puisse être ouverte. Les lettres de créance contestées sont présentées à l'Assemblée même qui, seule, a l'autorité voulue pour statuer sur l'accréditation et le droit de siéger des délégués. Dès que ceux-ci ont été approuvés et ont pris place, le congrès est déclaré ouvert pour la conduite des affaires normales. Le ou la P.I. nomme ensuite un comité des règles et procédures ainsi que tout autre comité requis pour la conduite des affaires du congrès.

6.18 Résumé journalier, archives. La secrétaire-trésorière internationale ou le secrétaire-trésorier international (S.T.I.) a la responsabilité de faire imprimer et de distribuer chaque jour aux délégués un résumé du procès-verbal de l'Assemblée. La ou le S.T.I. doit conserver pendant au moins un (1) an les lettres de créance des délégués et tous les procès-verbaux et autres dossiers du congrès relatifs à l'élection des dirigeantes et dirigeants.

6.19 Ordre du jour. L'ordre du jour normal des congrès est le suivant :

1. Appel à l'ordre par la présidente ou le président;
2. Nomination du comité d'accréditation;
3. Rapport du comité d'accréditation;
4. Nomination des sergents d'armes;
5. Nomination des comités;
6. Rapport de la présidente ou du président international;
7. Rapport de la secrétaire-trésorière internationale ou du secrétaire-trésorier international;
8. Rapport du Conseil exécutif général;
9. Présentation des résolutions et renvoi au comité;
10. Présentation des appels et griefs et renvoi au comité;
11. Rapport des comités;
12. Affaires nouvelles.
13. Élection des dirigeantes et dirigeants.

6.20 Déléguées et délégués aux congrès de la FAT-COI. Les déléguées ou délégués et les suppléantes ou suppléants appelés à représenter le S.I. aux congrès de la FAT-COI sont élus lors du congrès ordinaire du Syndicat, en même temps que les autres dirigeantes et dirigeants du Syndicat. En cas de vacance, la suppléante ou le suppléant ayant

reçu le plus grand nombre de voix comble le poste vacant, et ainsi de suite pour les vacances suivantes. Ces déléguées et délégués reçoivent le même salaire et la même allocation journalière qu'une ou un V.P.I., cette allocation devant couvrir toutes les dépenses, sauf les frais de voyage aller-retour par le moyen le plus direct entre le domicile et le lieu du congrès. Chaque délégué ou déléguée a droit au nombre de jours réellement nécessaires pour se rendre au congrès, y assister et retourner à son domicile.

6.21 Suppléantes et suppléants aux congrès de la FAT-COI. Si, après leur élection, des déléguées ou délégués, ou des suppléantes ou suppléants quittent volontairement le service dans lequel leur S.L. est engagée, prennent leur retraite ou sont congédiés pour des raisons jugées valables par la S.L., ces personnes sont disqualifiées de la fonction de délégué, et les suppléantes ou suppléants élus remplissent les vacances ainsi créées dans l'ordre des voix obtenues lors de leur élection.

6.22 Élection des dirigeantes et des dirigeants internationaux. Les dirigeantes et les dirigeants internationaux sont élus au scrutin secret dans les isolements ou à l'aide des appareils de vote électroniques fournis à cet effet. S'il n'existe qu'un (1) candidat,

le scrutin secret n'est pas nécessaire et la présidente ou le président de l'Assemblée donne ordre à la ou au S.T.I. de proclamer l'élection unanime. Lorsque deux (2) candidats ou plus se présentent à un poste, la candidate ou le candidat qui reçoit le plus de voix est déclaré élu. Chaque poste fait l'objet d'un scrutin séparé et le dépouillement de chaque scrutin est complété avant que commence le vote pour le poste suivant. Il est formellement interdit d'inscrire le nom d'un nouveau candidat sur les bulletins de vote.

ARTICLE 7 DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS INTERNATIONAUX : 7.1 Mandat.

La direction générale du S.U.T. se compose d'une présidente ou un président, d'une secrétaire-trésorière ou un secrétaire-trésorier, d'une vice-présidente exécutive ou d'un vice-président exécutif, de dix-huit (18) vice-présidentes ou vice-présidents, dont au moins deux (2) sont Canadiens, ainsi que d'un nombre complet de délégués à la FAT-COI, y compris la ou le P.I. conformément aux dispositions de l'article 8 et un suppléant ou une suppléante pour chaque tranche de deux délégués élus au congrès. Le mandat de ces personnes est de trois (3) ans à compter du lendemain de la clôture du Congrès et jusqu'à ce que leurs successeurs soient dûment élus et installés.

7.2 Vacance. En cas de vacance au sein du C.E.G., la ou le P.I. peut soit désigner un membre du Syndicat pour combler le poste, sous réserve de l'approbation du C.E.G., jusqu'au prochain congrès ordinaire du Syndicat, soit, avec l'approbation du C.E.G., laisser le poste vacant jusqu'à la tenue du congrès. En cas de vacance au poste de P.I., il incombe au C.E.G., à son bon jugement, de désigner une dirigeante ou un dirigeant pour combler le poste, sous réserve de l'approbation du prochain congrès du Syndicat. En cas de vacance au poste de vice-présidente exécutive internationale ou vice-président exécutif international ou de S.T.I., la ou le P.I. désigne une dirigeante ou un dirigeant ou un autre membre pour combler le poste sous réserve de l'approbation du C.E.G.

7.3 Invalidité permanente. En cas d'invalidité permanente de la P.I. ou du P.I. en cours de mandat, le C.E.G. déclare le poste vacant et remplit la vacance conformément aux dispositions relatives aux vacances prévues dans le présent article. En cas d'invalidité permanente de la vice-présidente exécutive internationale ou du vice-président exécutif international, de la ou du S.T.I., ou d'une ou d'un V.P.I. en cours de mandat, le C.E.G. déclare vacant le poste concerné. La vacance ainsi créée est

comblée conformément aux dispositions relatives aux vacances énoncées dans le présent article.

7.4 Qualifications. Toute personne membre du Syndicat est éligible à un poste de dirigeante ou de dirigeant au sein du S.I. si elle est membre en règle depuis au moins deux (2) années ininterrompues, à l'exception de la ou du P.I. qui, au moment de l'élection, doit être membre en règle du Syndicat depuis au moins trois (3) années ininterrompues.

7.5 Sécurité d'emploi, révocation. Tous les dirigeants élus bénéficient d'une sécurité d'emploi complète pendant la durée de leur mandat, sous réserve seulement d'une révocation justifiée.

Toute dirigeante et tout dirigeant du S.I. peut être révoqué si des accusations sont portées à son endroit et admises par le C.E.G. La personne a cependant le droit et le privilège d'interjeter appel devant le congrès ordinaire du S.I.

ARTICLE 8 PRÉSIDENTE INTERNATIONALE OU PRÉSIDENT INTERNATIONAL : La ou le P.I. préside toutes les réunions du S.I. et les dirige selon les Règles de procédure de Robert nouvellement révisées. Elle ou il statue sur l'ensemble des questions et appels émanant des

S.L., sous réserve d'un appel auprès du C.E.G. Elle ou il a un vote prépondérant, mais seulement en cas d'égalité des voix. Elle ou il désigne tous les dirigeants et dirigeantes intérimaires et tous les comités non prévus ailleurs. Elle ou il signe et délivre les chartes conjointement avec la ou le S.T.I. et a le pouvoir d'annuler ou de révoquer les chartes, de suspendre ou de mettre à l'amende les S.L. qui ont enfreint les présents Statuts, sous réserve de l'approbation du C.E.G. La ou le P.I. supervise et dirige la publication de la revue *In Transit*, embauche la rédactrice en chef ou le rédacteur en chef ainsi que tout le personnel nécessaire à la publication de la revue, et fixe les salaires de ces employés, sous réserve de l'approbation du C.E.G. Tous les six (6) mois, elle ou il soumet au C.E.G. un rapport détaillé sur le travail relatif à sa fonction. Elle ou il peut à tout moment demander à n'importe quel dirigeante ou dirigeant de S.L. des renseignements relatifs au fonctionnement de sa section locale. La ou le P.I. est présidente ou président du C.E.G. et, à ce titre, préside aux réunions du Conseil chaque fois qu'il lui est possible de le faire. Elle ou il a droit à la parole, mais non au vote, sauf en cas d'égalité des voix, sur toutes les questions portées à l'attention du Conseil. Elle ou il a le pouvoir de détacher une dirigeante ou un dirigeant

international auprès d'une S.L. si elle ou il estime que la situation nécessite une telle mesure. En sa qualité de première dirigeante ou premier dirigeant exécutif et d'organisatrice ou organisateur en chef du Syndicat, la ou le P.I. supervise tous les travaux du Syndicat et présente un rapport sur le travail lié à sa fonction au congrès du Syndicat. Elle ou il est membre d'office de tous les comités et, en vertu de sa fonction, est la première (1^{re}) personne déléguée à tous les congrès de la FAT-COI et à tout autre congrès où l'Organisation est représentée. En sa qualité d'organisatrice ou d'organisateur principal, la ou le P.I. détient le pouvoir de décision sur l'entière juridiction de l'Organisation, s'assure que des efforts sont faits pour recruter des effectifs dans chaque localité où il est possible d'installer une S.L. et a l'autorité voulue pour dispenser temporairement ladite S.L. du paiement des droits d'admission, sous réserve de l'approbation du C.E.G.; dans les localités où les effectifs ne sont pas suffisamment importants pour maintenir une S.L., elle ou il peut, à sa discrétion, rattacher des membres locaux directement au Syndicat. Conjointement avec la ou le S.T.I. et le C.E.G., la ou le P.I. participe à la gestion et à l'administration de tous les fonds et de toutes les affaires financières du Syndicat. Elle ou il a le pouvoir de nommer, au besoin, des organisatrices

et des organisateurs, ainsi que des représentantes et des représentants temporaires pour aider le Syndicat dans ses démarches. La rémunération des organisatrices et des organisateurs spéciaux est fixée de temps à autre par la ou le P.I. Pour l'exécution loyale de ses fonctions, la ou le P.I. perçoit la somme de 206 978,93 \$ par an (plus une allocation de vie chère selon les dispositions de l'article 12.3) et a droit, en plus, au remboursement de tous les frais de voyage et autres dépenses nécessaires ainsi qu'à trente (30) jours civils de congé, à prendre en bloc ou en partie, à son gré. La ou le P.I. recevra des augmentations salariales successives de trois pour cent (3 %) le 1^{er} septembre 2007, le 1^{er} septembre 2008 et le 1^{er} septembre 2009. En outre, le C.E.G. est autorisé à mettre à la disposition de la ou du P.I. une automobile convenable appartenant au S.I. pour mener à bien les fonctions liées à son poste.

ARTICLE 9 SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE INTERNATIONALE OU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER INTERNATIONAL : La ou le S.T.I. tient un compte rendu précis des délibérations de l'Assemblée et s'assure que des copies en sont envoyées à chaque S.L. Elle ou il a la charge du sceau, des livres et des travaux privés du S.I. Elle ou il approvisionne les S.L. en fournitures autorisées par

le Syndicat. Elle ou il perçoit toutes les capitations, contributions et tous les montants dus pour les fournitures par les S.L. et les membres, et tient des comptes soigneux et précis à ce sujet. La ou le S.T.I. s'assure que le service des cautionnements du Syndicat est régi et géré correctement et que les finances dudit service sont adéquatement protégées et gérées conformément aux présents Statuts. Elle ou il supervise et dirige la gestion de toutes les indemnités pour frais funéraires et mutilation prévues dans les Statuts et Règlements généraux. Tous les six (6) mois, la ou le S.T.I. fournit un rapport financier complet au C.E.G. et présente un compte rendu détaillé au congrès du Syndicat. Elle ou il tient un registre complet des effectifs du Syndicat et délivre une carte et un certificat d'adhésion à chaque membre inscrit au siège international et perçoit les droits d'inscription auprès des S.L. La ou le S.T.I. fournit aux S.L. des formulaires de rapport mensuel en double exemplaire et veille à ce que chaque S.L. soumette son rapport mensuel en bonne et due forme, faute de quoi elle ou il signale la S.L. au C.E.G. et au congrès. Elle ou il reçoit et débourse tous les fonds du Syndicat en application des dispositions des présents Statuts ou des résolutions ou décisions prises par le C.E.G. conformément aux Statuts et Règlements généraux. La ou le

S.T.I. emploie le personnel de bureau nécessaire au bon fonctionnement du siège international et, en consultation avec la ou le P.I. et le C.E.G., décide des salaires des différentes catégories de travailleurs employés par le siège international. Elle ou il verse un cautionnement au montant et dans les délais prescrits par la loi. Ce cautionnement doit être approuvé par le C.E.G. et la prime en est acquittée par le Syndicat. La ou le S.T.I. place les fonds excédentaires et affecte les revenus des placements conformément aux avis du P.I. et du C.E.G. du Syndicat. Comme celui des autres dirigeantes et dirigeants du Syndicat, le mandat de la ou du S.T.I. est de trois (3) ans. Au terme de son mandat, elle ou il remet à sa successeure ou à son successeur tous les livres, documents et biens du Syndicat. Elle ou il a charge de toute la correspondance du C.E.G., exerce la fonction de secrétaire au congrès et aux réunions du C.E.G. et veille à ce que les comptes rendus des délibérations du Congrès et des réunions du C.E.G. soient publiés et dûment distribués conformément aux exigences énoncées dans les présents Statuts. La ou le S.T.I. reçoit un salaire de 183 978, 48 \$ par an (avec allocation de vie chère selon les termes de l'article 12.3) et a droit, en outre, au remboursement des frais de voyage et autres dépenses nécessaires. La ou le S.T.I. recevra des augmentations salariales

successives de trois pour cent (3 %) le 1^{er} septembre 2007, le 1^{er} septembre 2008 et le 1^{er} septembre 2009. Pour l'exécution loyale de ses fonctions, elle ou il a droit à trente (30) jours civils de congé payé par an. En l'absence de la ou du S.T.I., ses fonctions sont assumées par la ou le P.I. ou son substitut. En outre, le C.É.G. est autorisé à mettre à la disposition de la ou du S.T.I. une automobile convenable appartenant au S.I. pour mener à bien les fonctions liées à son poste.

Suite à l'adoption de modifications des présents Statuts par le congrès et avant l'impression de ces modifications, la ou le S.T.I. a le pouvoir de corriger les erreurs grammaticales, typographiques et de ponctuation, de redisposer et de renuméroter les articles et les paragraphes, de corriger les omissions ou erreurs commises par inadvertance, ou d'apporter tous les autres changements requis pour traduire l'esprit et l'intention des modifications adoptées.

ARTICLE 10 VICE-PRÉSIDENTE EXÉCUTIVE INTERNATIONALE OU VICE-PRÉSIDENT EXÉCUTIF INTERNATIONAL : La vice-présidente exécutive internationale ou le vice-président exécutif international (V.P.I.) consacre tout son temps à aider le P.I. à mener à bien les

affaires du S.I. En l'absence de la ou du P.I., il incombe à la ou au V.P.I. d'exécuter toutes les tâches rattachées à la fonction de P.I. La ou le V.P.I. a son bureau au siège international du Syndicat. Pour l'accomplissement loyal de ses fonctions, la vice-présidente exécutive internationale ou le vice-président exécutif international reçoit un salaire de 183 978,48 \$ par an (avec allocation de vie chère, selon les termes de l'article 12.3) et a droit, en plus, au remboursement de tous les frais de voyage et autres dépenses nécessaires ainsi qu'à trente (30) jours civils de congé payé par an. La ou le V.P.I. recevra des augmentations salariales successives de trois pour cent (3 %) le 1^{er} septembre 2007, le 1^{er} septembre 2008 et le 1^{er} septembre 2009. En outre, le C.E.G. est autorisé à mettre à la disposition de la ou du V.P.I. une automobile convenable appartenant au S.I. pour mener à bien les fonctions liées à son poste.

ARTICLE 11 VICE-PRÉSIDENTES ET VICE-PRÉSIDENTS INTERNATIONAUX : 11.1

Fonctions, salaires, rapports. Les V.P.I. ont le devoir, lorsqu'on le leur demande, de faire tout ce qui est en leur pouvoir pour aider la ou le P.I. à mener à bien les affaires du S.I.

Tout V.P.I. qui sait ou apprend qu'une S.L., un C.N.M., un C.S.M., un autre organisme subordonné, une dirigeante ou un dirigeant d'un tel organisme subordonné ou du S.I., est ou a été cité à témoigner par un organisme gouvernemental ou par un organisme d'exécution de la loi dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure concernant les pratiques financières du syndicat, la mauvaise gestion des fonds du syndicat, des allégations de corruption ou de manœuvres frauduleuses, concernant le syndicat ou le statut de ladite personne au sein du syndicat, est tenu de notifier immédiatement la ou le P.I.

Les V.P.I. reçoivent une rémunération de 367,74 \$ par jour (plus allocation de vie chère établie en vertu de l'article 12.3). Les V.P.I. recevront des augmentations salariales successives de trois pour cent (3 %) le 1^{er} septembre 2007, le 1^{er} septembre 2008 et le 1^{er} septembre 2009. Pendant leur service actif pour le S.U.T. et lorsqu'ils sont en déplacement, ils reçoivent une indemnité journalière dont le montant est fixé par le C.E.G. et qui couvre toutes les dépenses, à l'exception des dépenses de voyage et des autres dépenses autorisées, ce montant venant s'ajouter aux dépenses autorisées par le présent article. Tous les autres frais encourus, soit pour la

location d'une salle de réunion, soit pour d'autres dépenses nécessaires à l'accomplissement du travail du S.I., doivent, avant tout remboursement, être justifiés par des factures détaillées et acquittées jointes à leur rapport. Les rapports sont préparés une fois par semaine et transmis au siège international sur les formulaires fournis par le Syndicat. Les VIP admissibles à des congés suite aux services rendus au Syndicat ont droit à trente (30) jours civils de congé payé par an.

11.2 Prestations de maladie. Si une dirigeante ou un dirigeant ou une organisatrice spéciale ou un organisateur spécial tombe malade pendant qu'elle ou il est de service dans une ville autre que celle où elle ou il réside, cette personne continue de recevoir l'indemnité régulière prévue à l'article 11,1, mais dès qu'elle retourne à son domicile, elle ne reçoit plus que le salaire prévu à l'article 11.1. Dans de tels cas, un certificat médical doit être transmis à la ou au P.I. pour approbation avant que le paiement puisse être effectué.

ARTICLE 12 CONSEIL EXÉCUTIF GÉNÉRAL :

12.1 Membres. Le C.E.G. se compose de tous les (9) vice-présidentes et vice-présidents internationaux.

12.2 Réunions. La ou le S.T.I. fait office de secrétaire du C.E.G. Le C.E.G. prend des dispositions pour tenir des réunions au moins deux fois par année civile, conformément aux Statuts et Règlements généraux du Syndicat. Les membres du C.E.G. reçoivent une allocation supplémentaire de cent dollars (100 \$) par jour pour assister aux réunions du C.E.G.

12.3 Pouvoirs et fonctions. Le C.E.G. supervise et dirige les affaires du S.U.T. et en est l'organisme dirigeant entre les congrès. Le C.E.G. a le devoir de veiller à ce que les lois et politiques du Syndicat, telles qu'énoncées dans les Statuts et Règlements généraux, soient observées par les S.L. et leurs membres. À la fin de chaque période de six mois, le C.E.G. soumet les livres et registres financiers du S.U.T. à une vérification complète par un comptable public agréé. Le C.E.G. a le pouvoir de révoquer ou de suspendre la charte des S.L. qui enfreignent les Statuts et Règlements généraux du Syndicat, et des S.L. dont les effectifs ont diminué et qui ont cessé de fonctionner comme sections locales opérationnelles du Syndicat. Advenant la suspension ou la révocation par le C.E.G. d'une S.L. qui a cessé de fonctionner, ses membres en

règle obtiennent le statut de membres isolés, conformément à l'article 17.3 et à l'article 31 des Statuts et Règlements généraux.

Le C.E.G. statue sur tous les appels qui lui sont présentés par les S.L. et leurs membres. Le C.E.G. a le pouvoir d'autoriser une grève, en conformité avec les présents Statuts, de prélever des contributions spéciales pour les S.L. en grève ou en lock-out, à condition que ces contributions soient conformes aux présents Statuts. Il a le pouvoir, aux termes de l'article 18.7 des présents Statuts, de prélever, au besoin, des contributions spéciales pour maintenir la caisse d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation. Lorsque c'est nécessaire, le C.E.G. est habilité à verser les revenus de placement des divers fonds à n'importe lequel de ces fonds, selon les besoins. Le C.E.G. est autorisé à élaborer une formule appropriée pour le calcul de l'indemnité de vie chère de toutes les dirigeantes et de tous les dirigeants internationaux. Les indemnités de vie chère ainsi calculées s'ajoutent aux salaires déjà fixés et indiqués dans les présents Statuts. Le C.E.G. est autorisé à rajuster la formule des salaires afin de se conformer à tout contrôle des salaires en vigueur actuellement ou à l'avenir, et de s'assurer ainsi que les augmentations autorisées par le Congrès seront

payées. Le C.E.G. a en outre le droit et le devoir de mettre en oeuvre un programme approprié de prestations de maladie et d'aide sociale à l'intention de tous les dirigeants et dirigeantes et de toutes les personnes à l'emploi du Syndicat international.

12.4 Mesures disciplinaires : Dirigeantes et dirigeants des S.L. Le C.E.G. a le pouvoir de décider des mesures à prendre à l'égard des dirigeantes et des dirigeants de S.L. qui refusent d'appliquer les lois et politiques du Syndicat ou qui tentent de contrevenir ou de faire obstacle aux politiques du Syndicat. Toute action prise par le C.E.G. pour suspendre une S.L. ou une dirigeante ou un dirigeant de S.L. pour violation des statuts et politiques du Syndicat doit faire l'objet d'un rapport détaillé au congrès qui a lieu immédiatement après cette action. La S.L. ou la dirigeante ou le dirigeant de S.L. ainsi suspendu a le droit d'interjeter appel devant le congrès afin que l'affaire soit pleinement examinée et qu'une décision soit rendue par l'Assemblée, cette décision étant alors définitive pour le règlement du cas. Lorsque le C.E.G. suspend une ou plusieurs personnes qui sont dirigeantes d'une S.L., la décision du C.E.G. doit prévaloir sur toute autre disposition des Statuts et Règlements généraux du syndicat et la S.L. n'a

pas le droit d'intervenir ni de prendre une action autre que celle qui a été décidée par le C.E.G. à l'égard des cas de ce genre. La S.L. doit suspendre ladite dirigeante ou ledit dirigeant, attendre la décision finale du congrès suivant et se conformer à la décision du congrès à l'égard de ces cas.

12.5 Mesures disciplinaires : Membres des S.L. Le C.E.G. a le pouvoir de décider des mesures à prendre à l'égard des membres individuels de S.L. qui refusent de se conformer aux lois et politiques du Syndicat, qui tentent de contrevenir ou de faire obstacle aux politiques du Syndicat, ou qui commettent une autre infraction expressément énoncée à l'article 22, de telles conduites constituant toutes des infractions au présent article. À la suite d'allégations d'infraction aux dispositions du présent paragraphe ou de toute autre disposition des présents Statuts et Règlements généraux, des plaintes contre un membre quelconque peuvent être déposées auprès du C.E.G. après obtention de la signature d'au moins deux dirigeants du S.L. Une copie de la plainte doit être remise au membre ou aux membres accusés de la ou des infractions. Le C.E.G. peut, s'il le désire, renvoyer ladite plainte devant la S.L., afin que celle-ci la traite conformément à l'article 22. Si

le C.E.G. choisit de ne pas soumettre la plainte à la procédure prévue à l'article 22 ou si le traitement accordé à la plainte est régi par l'article 22.2, le C.E.G. doit enquêter sur la plainte. Il est également habilité à formuler par écrit et à faire signifier aux membres accusés une plainte décrivant en détail les infractions au présent article. Le C.E.G. doit alors ordonner la tenue d'une audience relativement à ladite plainte et désigner un conseil de discipline ou un agent d'audience pour entendre les faits. Les membres accusés reçoivent un préavis d'au moins dix (10) jours de la tenue d'une telle audience. Ils ont le droit d'être représentés par un conseiller juridique et ont tout loisir de présenter des preuves et d'interroger et contre-interroger les témoins. Le conseil de discipline ou l'agent d'audience, selon le cas, établit un rapport contenant ses conclusions et ses recommandations au C.E.G. Le C.E.G. étudie ledit rapport et les recommandations et rend la décision qu'il juge appropriée. Le pouvoir du C.E.G. de sévir contre les membres reconnus coupables d'infractions au présent article inclut le pouvoir de suspendre ces membres, de les expulser, de les mettre à l'amende, de les déclarer inaptes à remplir une fonction ou de leur imposer toute autre mesure disciplinaire. Le C.E.G. doit soumettre au

congrès qui a lieu immédiatement après la décision un rapport détaillé de toute décision prise de suspendre, expulser, mettre à l'amende, déclarer inapte à remplir une fonction ou autre mesure disciplinaire. Le ou les membres touchés par cette décision ont le droit d'en appeler devant le congrès afin que l'affaire soit entièrement réexaminée et qu'une décision soit rendue par le congrès. La décision du congrès est définitive, sous réserve que rien dans les présentes ne limite les droits éventuels de ces membres en vertu de l'alinéa 101a)(4) de la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959* des États-Unis. Lorsque le C.E.G. suspend ou expulse un membre, le met à l'amende, le déclare inapte à remplir une fonction ou lui impose toute autre mesure disciplinaire, la S.L. n'a pas le droit d'intervenir ni de prendre une mesure autre que celle prise par le C.E.G. en pareil cas. La S.L. doit exécuter la mesure prise par le C.E.G. et attendre la décision définitive du congrès, cette dernière décision devant toujours guider l'action de la S.L.

12.6 Tutelle. Une tutelle peut être imposée par le S.I. à une S.L., un C.N.M., un C.S.M. ou tout autre organisme subordonné aux fins suivantes : remédier à la corruption ou aux mauvaises pratiques

financières telles que l'administration erronée ou la mise en danger des fonds ou des biens du Syndicat ou des fonds ou biens d'une fiducie dans laquelle le Syndicat a un intérêt; assurer l'application des conventions collectives ou remplir les autres fonctions d'une agente ou d'un agent de négociation; restaurer les procédures démocratiques; servir d'administrateur intérimaire de l'organisme subordonné, de ses membres et de ses affaires en cas de différend au sujet de l'élection des dirigeantes et dirigeants ou d'autre situation qui nuit ou risque de nuire à la bonne marche des affaires de l'organisme subordonné; mettre en oeuvre les objectifs légitimes du S.I., y compris l'application des lois fédérales, de l'État ou de la province, des Statuts et Règlements généraux du S.I., des Règlements approuvés de l'organisme subordonné ou encore des règles, décisions ou prescriptions du C.E.G. ou des dirigeants internationaux, formulées dans le cadre de leur autorité en vertu des présents Statuts. Chaque fois que, de l'avis du C.E.G., une telle mesure est requise, celui-ci a le pouvoir d'ordonner à la ou au P.I. de placer la S.L., le C.N.M., le C.S.M. ou autre organisme subordonné en tutelle temporaire ou de prendre toutes autres mesures temporaires qu'il juge nécessaires. Dans le cas d'une tutelle temporaire,

la ou le P.I. nomme une tutrice ou un tuteur qui administre les affaires de l'organisme subordonné durant la tutelle. Une audience doit s'ouvrir dans les trente (30) jours qui suivent l'imposition d'une tutelle temporaire pour décider si la tutelle temporaire est justifiée et doit être maintenue.

Le fiduciaire agit sous la surveillance de la ou du P.I. qui peut le révoquer à tout moment et lui nommer un successeur.

Le fiduciaire prend immédiatement charge des affaires de l'organisme subordonné et a le droit, pendant la période où il est en fonction, de demander la garde en fiducie de tous les actifs et dossiers pour le bien des membres de l'organisme subordonné.

À son entrée en fonction, le fiduciaire s'assure que tous les biens de l'organisme subordonné sont protégés et que les droits des membres sont maintenus, leurs cotisations reçues, les cartes délivrées et les affaires de l'organisme subordonné généralement maintenues en ordre conformément aux Statuts du Syndicat. Pour l'aider à administrer les affaires de l'organisme, le fiduciaire a le pouvoir de nommer des membres de l'organisme subordonné ou de l'extérieur.

Pendant la durée de la tutelle, les biens de

l'organisme subordonné sont dépensés pour l'administration de ses affaires. Si, après l'audience sur la tutelle temporaire, le C.E.G. ratifie l'imposition de la tutelle, la ou le P.I. peut exiger que l'organisme subordonné acquitte les dépenses occasionnées par l'imposition, le service, l'administration et la levée de la tutelle. Le fiduciaire doit souscrire un cautionnement d'un montant suffisant fixé par la ou le S.T.I. pour protéger les biens de l'organisme subordonné.

Quand une tutelle est imposée, les fonctions des dirigeantes et des dirigeants de l'organisme subordonné sont suspendues et ces fonctions sont conférées à l'administrateur. Cette personne peut déléguer lesdites fonctions à des membres nommés pour aider à l'exécution des affaires de l'organisme subordonné, qui peuvent être démis de leurs fonctions en tout temps et sans motif. Si, à la suite d'une audience, le C.E.G. décide que la tutelle est justifiée et, en conséquence, la ratifie, tous les postes au sein de l'organisme subordonné deviennent immédiatement vacants. Si le C.E.G. décide que la tutelle n'est pas justifiée ou ne doit pas être maintenue, les dirigeantes et les dirigeants suspendus sont rétablis dans leurs postes antérieurs, sans perte de salaire ou d'avantages, à moins qu'il

n'en soit décidé autrement en conformité avec la procédure définie dans les présents Statuts.

Même si l'autonomie de l'organisme subordonné est suspendue durant la période de tutelle, des votes doivent être pris parmi les membres lorsque la loi l'exige.

Le fiduciaire présente des rapports périodiques sur la conduite de la tutelle à la ou au P.I. Il tient également des assemblées des membres au moins tous les trois mois afin de leur rendre compte des affaires et des opérations de l'organisme subordonné.

L'audience sur la tutelle temporaire doit se tenir dans le voisinage de l'organisme subordonné en cause sous la direction d'une agente ou d'un agent d'audience nommé par la ou le P.I. Cette personne ne doit pas avoir été impliquée dans la décision d'imposer la tutelle et doit être secondée par un membre des Services juridiques du siège international. Seuls les membres en règle sont autorisés à assister à l'audience.

La ou le P.I. doit adresser aux dirigeantes et dirigeants de l'organisme subordonné un avis suffisant indiquant le jour, l'heure, le lieu et l'objet de l'audience, cet avis doit aussi être affiché à des emplacements appropriés pour informer les membres.

L'organisme subordonné doit être représenté à l'audience par ses dirigeantes et dirigeants, qui ont droit aux services d'une conseillère ou d'un conseiller juridique aux frais de l'organisme subordonné sauf en cas de malversation financière, et sont autorisés à interroger et contre-interroger les témoins, introduire d'autres preuves ou témoignages et présenter leur argumentation pour ou contre la tutelle, sous réserve des règles formulées par l'agente ou l'agent d'audience en vue d'empêcher des répétitions inutiles.

Les membres ont le droit de témoigner, sous réserve des règles formulées par l'agente ou l'agent d'audience en vue d'empêcher les répétitions inutiles. Si un membre soutient que les dirigeantes et dirigeants de l'organisme subordonné ne peuvent représenter son intérêt de façon adéquate, l'agente ou l'agent d'audience peut décider, sur présentation de preuves suffisantes, de permettre au membre de participer à l'interrogatoire et au contre-interrogatoire des témoins, à la présentation d'autres preuves et à l'argumentation.

Une dirigeante ou un dirigeant, une employée ou un employé de l'organisme subordonné qui refuse de produire un document pertinent à l'audience est passible de suspension immédiate de sa charge

ou de son poste par le C.E.G. en attendant les procédures aux termes des derniers paragraphes du présent article.

L'agente ou l'agent d'audience peut formuler toute règle additionnelle pouvant être requise pour assurer une audience complète, juste et expéditive.

Tous les témoignages doivent être faits sous serment et un compte rendu sténographique textuel de l'audience doit être établi.

L'agente ou l'agent d'audience doit présenter ses conclusions et ses recommandations au C.E.G. avec le compte rendu de l'audience et les documents à l'appui.

Dans les quarante-cinq (45) jours suivant la clôture de l'audience, le C.E.G. rend sa décision et son ordonnance qui doivent inclure ses conclusions et décisions. La décision et l'ordonnance doivent être envoyées à l'organisme subordonné et mises à la disposition de ses membres.

Une décision et une ordonnance du C.E.G. en vue du maintien d'une tutelle peuvent être portées en appel devant le congrès ordinaire du Syndicat, en conformité avec les dispositions des Statuts et Règlements généraux qui régissent les appels des décisions du C.E.G.

La décision et l'ordonnance du C.E.G. énonçant

qu'une tutelle est justifiée constituent la ratification de la tutelle par le S.I., à moins qu'elles ne soient révoquées en appel.

La tutelle est maintenue pendant la période que le C.E.G. juge nécessaire pour réorganiser ou stabiliser les affaires de l'organisme subordonné, et ainsi répondre aux objectifs de la tutelle.

Avant la levée de la tutelle, le fiduciaire doit revoir les règlements de l'organisme subordonné et présenter ses recommandations d'amendement aux membres en conformité avec les dispositions relatives aux amendements contenues dans les règlements. Avant la levée de la tutelle, le fiduciaire doit tenir de nouvelles élections à tous les postes de l'organisme subordonné en conformité avec les Statuts du S.I. et les règlements de l'organisme subordonné. Au moment de la restitution de l'organisme subordonné à ses membres, le fiduciaire doit remettre au C.E.G. un rapport complet sur toutes les affaires de l'organisme subordonné, incluant ses états financiers et ses biens, avec copie aux dirigeantes et dirigeants de l'organisme subordonné.

Aucune obligation ni dette contractée par un organisme subordonné avant l'imposition d'une tutelle ne doit être assumée par le Syndicat international ou devenir une obligation de celui-

ci. Aucune obligation ou dette d'un organisme subordonné qui a été placé en tutelle, y compris les obligations en vertu des conventions collectives existantes contractées subséquemment à l'imposition de la tutelle, ne doit devenir une obligation du S.I. à moins d'une autorisation ou d'une acceptation explicite du C.E.G.

Lorsque, de l'avis du C.E.G., les activités d'un membre, d'un dirigeant ou d'une dirigeante d'un organisme subordonné laissent deviner une situation qui présente un danger imminent pour le bien-être ou l'intérêt du S.I. ou d'un organisme subordonné, le C.E.G. est autorisé à assumer la compétence en première instance dans cette affaire, même si des accusations ont été portées auprès d'un autre organisme et sont en instance. Dans de telles circonstances, le C.E.G. peut suspendre le droit de la personne à son titre de membre ou à son poste de dirigeante ou de dirigeant, mais il est tenu, après l'avoir informée des accusations portées contre elle, de lui accorder une audience qui doit débiter dans les trente (30) jours suivant la suspension.

Le C.E.G. a le pouvoir de nommer un successeur temporaire à toute dirigeante ou à tout dirigeant ainsi suspendu, et cette personne doit demeurer en fonction jusqu'à ce qu'on ait statué sur les

accusations. L'audience peut être menée par une représentante ou un représentant nommé par la ou le P.I. À la suite de l'audience, le C.E.G. est habilité à prendre les mesures disciplinaires requises par les circonstances, y compris l'imposition d'une amende, la suspension, l'expulsion ou la révocation du poste. La décision du C.E.G. peut être portée en appel devant le congrès ordinaire du S.I. La procédure d'appel est régie par les dispositions des Statuts et Règlements généraux qui s'appliquent.

12.7 Exécution des décisions. Toute décision prise par le C.E.G. entre en vigueur et doit être mise à exécution par les S.L. immédiatement après réception de la décision du Conseil.

12.8 Décisions prises entre les assemblées. Si une question importante nécessitant une décision immédiate survient en rapport avec le travail du Syndicat, la ou le P.I. est autorisé à soumettre ladite question aux membres du C.E.G. par télégramme ou par communication écrite et le Conseil doit statuer sur la question par un vote de la majorité des membres.

12.9 Fiduciaires des biens. Le C.E.G. est par

les présentes dûment autorisé à détenir et acquérir des biens immobiliers pour le compte et au nom du Syndicat. Lorsque les lois de l'État dans lequel se trouvent les biens du Syndicat exigent que ces biens soient administrés en fiducie pour le Syndicat, le C.E.G. doit nommer des fiduciaires parmi les dirigeantes et dirigeants du Syndicat pour détenir ces biens en fiducie au nom du Syndicat. Les dirigeantes et dirigeants ainsi désignés ne demeurent et ne font fonction de fiduciaires que pendant la durée de leur mandat à un poste de dirigeant. Lorsque le mandat de ces personnes prend fin ou qu'elles cessent leurs fonctions de dirigeantes ou de dirigeants pour quelque raison que ce soit, il incombe au C.E.G. de nommer de la même manière que précédemment des successeurs à ces fiduciaires parmi les dirigeantes et les dirigeants du Syndicat. Les fiduciaires sortants ont le devoir de céder et de remettre aux successeurs dûment désignés tous les biens détenus en fiducie ainsi que tous les dossiers et effets relatifs auxdits biens et il incombe au C.E.G. de veiller à ce que le transfert se fasse correctement et légalement. Le C.E.G. a le devoir de gérer et d'administrer en tout temps les affaires immobilières du Syndicat, soit directement, soit par l'intermédiaire de fiduciaires judicieusement sélectionnés.

ARTICLE 13 SECTIONS LOCALES : 13.1

Création. Une S.L. peut être formée de dix (10) personnes employées ou plus qui sont admissibles à être membres du S.U.T. Les postulantes et postulants doivent demander à la ou au P.I. une charte, les fournitures initiales et un sceau qui leur seront envoyés à condition que ces personnes répondent aux critères prévus dans les présents Statuts.

13.2 Règlements. Pour être légaux et entrer en vigueur, les règlements et règles des S.L. et les modifications qui y sont apportées doivent être lus à deux (2) réunions ordinaires de la S.L. avant leur adoption, laquelle exige un vote des deux tiers des membres présents et votant lors de la deuxième réunion. Si, après affichage des règlements ou des modifications proposées, il y a absence de quorum à deux (2) réunions consécutives de la S.L., le conseil exécutif local est autorisé, à moins de disposition législative limitant ce droit, à adopter les propositions au nom de la S.L. par un vote des deux tiers des membres du conseil exécutif. Ce vote tient alors lieu de vote des membres de la S.L. et a pour effet de régler la question. Après leur adoption par la S.L., les statuts, les règlements, les règles ou les modifications ainsi adoptés sont transmis à la

ou au P.I. pour approbation et n'entrent en vigueur qu'après cette approbation. Toute disposition des règlements ou des règles d'une S.L. qui est en conflit avec les présents Statuts et Règlements généraux est nulle. Les S.L. qui le désirent peuvent adopter les présents Statuts et Règlements généraux comme règlements de la S.L.

Les règlements des S.L. doivent inclure des dispositions concernant le traitement des griefs et des plaintes des membres, ainsi que la prise en main des différends qui opposent les membres et l'employeur. Les règlements peuvent habiliter la présidente ou le président ou tout autre dirigeante ou dirigeant à traiter ces questions, ou encore le conseil exécutif ou une autre dirigeante ou dirigeant, sous réserve de l'approbation du conseil exécutif.

Les règlements des S.L. doivent fixer le quorum nécessaire à la tenue des assemblées des membres.

13.3 Réunions. Chaque S.L. tient au moins une (1) réunion ordinaire par mois, au cours de laquelle est présenté un rapport complet des travaux de tous les dirigeants, comités et conseils exécutifs. Lorsqu'une réunion ne peut avoir lieu faute d'un quorum, toutes les décisions prises par le conseil exécutif et qui auraient été rapportées aux membres

lors de cette réunion deviennent définitives et obligatoires pour la S.L. sans autre intervention des membres. Dans certaines circonstances particulières et justifiables, une S.L. peut être autorisée par la ou le P.I. à omettre une réunion ordinaire. Dans le cas où la ou le P.I. accorde une telle dispense et où aucune autre réunion n'a lieu pendant ce mois dans le secteur où la réunion a normalement lieu, tous les membres de la S.L. doivent s'il y a lieu, aux fins d'admissibilité à un poste, bénéficier d'un crédit de présence à la réunion annulée, en vertu de l'article 14.2 des présents Statuts. Si la S.L. manque à l'obligation de tenir des réunions régulières conformément aux termes du présent paragraphe, le C.E.G. doit décider des mesures à prendre à son égard.

Les réunions ordinaires des S.L. se tiennent à l'heure jugée la plus commode pour les membres et à des intervalles réguliers qui sont communiqués aux membres afin que tous soient au courant de la date et de l'heure prévues de ces réunions. Si des questions importantes, telles que des conventions, des différends salariaux, ou autres questions nécessitent un vote de l'ensemble des membres, des dispositions peuvent être prises pour tenir une réunion plus tôt, ou plus tard, ou une assemblée

générale, à l'heure qui permet au plus grand nombre de membres d'y assister.

Les réunions qui ont lieu tous les mois au siège de la S.L. ou dans la ville de domiciliation de la charte doivent être présumées conformes au premier alinéa du présent paragraphe. Les réunions dans l'ensemble du territoire placé sous la juridiction de la S.L. doivent avoir lieu à des dates et dans des lieux décidés par un vote de la majorité de la S.L., vers la fin du mois qui suit la réunion dans la ville de domiciliation de la charte. Les affaires traitées au cours des réunions tenues au siège social ou dans la ville de domiciliation de la charte doivent être soumises pour approbation aux réunions tenues dans tout le territoire placé sous la juridiction de la S.L. Pour les besoins des votes et de la tenue de ces réunions, le quorum est constitué du nombre cumulatif de membres présents à ces réunions. La réunion dans la ville de domiciliation de la Charte doit avoir lieu quel que soit le nombre de membres présents, et toutes les décisions prises lors de cette réunion doivent être présentées aux réunions subséquentes aux fins de suivi. Si le nombre cumulatif de membres présents à toutes les réunions n'est pas suffisant pour constituer un quorum, les décisions prises lors de la réunion dans la ville de domiciliation de la charte

sont jugées nulles et non avenues. Cependant, en l'absence d'un quorum, toutes les décisions prises par le conseil exécutif et qui auraient été rapportées aux membres deviennent définitives et obligatoires pour la S.L. sans autre intervention des membres. Toutes les décisions prises ou motions proposées lors d'une réunion autre que celle qui a lieu dans la ville de domiciliation de la charte, qu'il y ait quorum ou non, sont renvoyées à la réunion mensuelle suivante dans la ville de domiciliation de la charte aux fins d'examen initial.

13.4 Biens immobiliers et autres. Les S.L. peuvent détenir et administrer des biens immobiliers et d'autres biens. Les S.L. détenant et possédant de tels biens immobiliers ou autres peuvent désigner parmi leurs membres un fiduciaire ou un conseil de fiduciaires pour détenir, administrer, contrôler et exploiter ces biens pour le compte de la S.L. conformément aux lois de l'État ou de la province où se trouve la S.L. En cas de retrait, de déchéance ou de dissolution de la S.L., tous ces biens deviennent la propriété du S.U.T. et sont dévolus à la charge et au contrôle des dirigeants internationaux qui détiennent, contrôlent et exploitent alors les biens du Syndicat à titre de fiduciaires.

13.5 Gestion de fonds. Tous les fonds des S.L. doivent être déposés dans une ou plusieurs banques choisies par les S.L. Les fonds sont déposés au nom du Syndicat et retirés uniquement au moyens de traites signées conjointement par au moins deux (2) dirigeantes ou dirigeants de la S.L. concernée, l'un d'eux devant être la ou le S.F. Aucun retrait ni grèvement immédiat de fonds d'une S.L. ne peut être effectué au moyen d'une carte de guichet automatique, d'une carte de débit ou d'un dispositif semblable.

Toutes les sommes reçues par une S.L. à titre de droits d'admission, de cotisations mensuelles, de contributions spéciales ou d'autres droits ou prestations de divers types et d'autres sources, deviennent immédiatement la propriété du S.U.T. Toutes les dépenses autres que celles qui sont normales, routinières ou prévues expressément par les règlements administratifs de la S.L. doivent être autorisées par un vote de la majorité des membres de la S.L. présents à une réunion ordinaire de celle-ci. Aucune somme ne peut être affectée à des contributions sollicitées par d'autres S.L. du S.U.T. si ce n'est en réponse à des demandes approuvées par la ou le P.I. Dans ce cas, la S.L. qui lance une telle demande doit envoyer sa lettre de sollicitation

en double exemplaire et les S.L. qui répondent à la demande doivent envoyer leur don accompagné du double de la lettre de sollicitation au siège international. L'original de la lettre de sollicitation, de même qu'une preuve du don, sont conservés dans les dossiers de la S.L. qui envoie le don. Le S.I., par l'entremise de la ou du P.I., fait suivre le don à la S.L. qui a présenté la demande, à condition que celle-ci en ait encore besoin.

13.6 Dirigeantes et dirigeants. La direction d'une S.L. comprend une présidente-agente d'affaires ou un président-agent d'affaires, une vice-présidente ou un vice-président, une ou un secrétaire-archiviste, une ou un secrétaire aux finances et une trésorière ou un trésorier, ainsi qu'un conseil exécutif composé d'au moins deux (2) autres membres en plus des dirigeantes et dirigeants exécutifs. L'exécutif de la S.L. – présidente-agente d'affaires ou président-agent d'affaire, vice-présidente ou vice-président, secrétaire-archiviste, secrétaire aux finances et trésorière ou trésorier – est élu par l'ensemble des membres de la S.L. Les trois (3) postes de secrétaire-archiviste, secrétaire aux finances et trésorière ou trésorier, ou deux (2) d'entre eux, peuvent être combinés. Les S.L. qui, avant le début du quarante-

quatrième congrès, avaient créé le poste combiné de secrétaire-archiviste et agente ou agent d'affaires, ou le poste combiné de secrétaire aux finances et agente ou agent d'affaires, peuvent conserver cette combinaison au lieu de combiner les fonctions de présidente ou président et celles d'agente ou d'agent d'affaires. Dans ces sections locales, s'il y a deux dirigeantes ou dirigeants à temps plein ou plus, une de ces personnes doit être élue présidente-agente d'affaires ou président-agent d'affaires à compter du cycle électoral suivant de la S.L. La présidente-agente d'affaires ou le président-agent d'affaires, ou la présidente ou le président, assure la présidence du conseil exécutif et, à compter des élections de décembre 1989, tous les autres dirigeants exécutifs de la S.L. siègent au conseil exécutif en vertu de leur poste.

13.7 Déléguées et délégués syndicaux. Les déléguées et délégués syndicaux sont élus s'ils exercent des fonctions de direction pour la S.L. ou si la fonction est associée à un poste de direction prévu à l'article 13.6.

13.8 Postes désignés. Les S.L. peuvent créer les postes désignés qu'elles jugent pertinents. Ces

postes ne peuvent être attribués que par nomination, comme c'est le cas pour les présidentes et présidents de comité, et ne sont pas considérés comme des postes de la S.L.

13.9 Fonctions de la présidente ou du président. La présidente-agente d'affaires ou le président-agent d'affaires (ou la ou le S.F.-A.A., ou la ou le S.A.-A.A. s'il y a lieu) est la première dirigeante ou le premier dirigeant exécutif de la S.L.; elle ou il exerce une supervision générale des affaires de la S.L. entre les réunions du conseil exécutif et les réunions des membres. La présidente-agente d'affaires ou le président-agent d'affaires a les responsabilités suivantes : présider toutes les réunions de la S.L., maintenir l'ordre et faire appliquer les présents Statuts et les règlements locaux; s'assurer que tous les dirigeants et dirigeantes exercent leurs fonctions respectives; autoriser la libération syndicale des membres du conseil exécutif ou d'autres membres afin de leur permettre de s'acquitter de leurs fonctions syndicales; nommer les comités de santé et sécurité et tous les autres comités non expressément prévus. La ou le P.I. statue sur toutes les questions de procédure, sous réserve d'un appel à la S.L. Elle ou il a le droit de voter dans les scrutins secrets en

même temps que les autres membres votants. En cas de vote par assis et levé ou à main levée, la présidente ou le président vote seulement lorsqu'il y a égalité des voix pour exprimer la voix prépondérante. La ou le PAA annonce le résultat de tous les votes; applique les amendes et les sanctions; a le pouvoir de convoquer des réunions extraordinaires lorsque la demande écrite lui en est faite par au moins un tiers des membres; signe toutes les instructions à la trésorerie pour le déboursement des sommes payables aux termes des présents Statuts, des règlements locaux ou suite à un vote de la S.L. La ou le PAA, ou une dirigeante ou un dirigeant exécutif de la S.L. désigné par la ou le PAA et approuvé par le conseil exécutif, signe tous les chèques et traites bancaires. La ou le PAA exerce toutes les fonctions qui peuvent lui être dévolues en vertu des présents Statuts et des règlements locaux.

13.10 Fonctions de la vice-présidente ou du vice-président. Il incombe à la vice-présidente ou au vice-président, en l'absence de la présidente-agent de affaires ou du président-agent de affaires, de présider et d'exécuter toutes les tâches rattachées à la présidence et, au besoin, d'apporter de l'aide. En cas de vacance au poste de présidente ou de

président, la vice-présidente ou le vice-président assure la présidence jusqu'à ce que la S.L. élise une personne pour combler la vacance.

13.11 Fonctions de la ou du secrétaire-archiviste. La ou le S.A. a pour tâche d'exercer les fonctions suivantes : conserver un compte rendu exact des délibérations de la S.L., faire l'appel nominal des dirigeantes et dirigeants, s'acquitter de toute la correspondance et accomplir toutes les autres fonctions liées à sa charge. À l'expiration de son mandat, la ou le S.A. remet à la S.L. tous les biens confiés à sa garde.

13.12 Fonctions de la ou du secrétaire aux finances. La ou le S.F. a pour tâche d'exercer les fonctions suivantes : tenir les livres de la S.L., inscrire tous les membres, s'assurer que des certificats de membres sont délivrés aux nouveaux membres, recevoir les cartes du siège international, remplir chaque mois la carte de chaque membre à partir des registres et remettre ces cartes à la perceptrice ou au percepteur des cotisations ou bien percevoir les cotisations à sa place. La ou le S.F. ne doit en aucun cas remettre des cartes vierges à une perceptrice ou un percepteur ou à n'importe quel autre dirigeante

ou dirigeant pour que cette personne les remplisse et perçoive les cotisations s'y rapportant.

La ou le S.F. doit tenir des comptes précis et justes entre la S.L. et ses membres, percevoir toutes les sommes dues à la S.L. et les remettre à la ou au T.L. en se faisant délivrer un reçu. La ou le S.F. est cosignataire de toutes les traites bancaires, rend compte à chaque réunion de la S.L. des montants perçus, rédige un état trimestriel des recettes, dépôts, dépenses et soldes, et remet, pour certification, ses livres au comité de vérification lorsque la demande lui en est faite. La ou le S.F. veille à ce que la S.L. soit toujours en règle avec le S.I., transmet tous les rapports au siège international et en obtient un accusé de réception.

13.13 Fonctions de la trésorière ou du trésorier. La trésorière ou le trésorier reçoit de la ou du S.F. toutes les sommes perçues par celle-ci ou celui-ci. Elle ou il n'effectue aucun déboursé sans l'autorisation du président. La trésorière ou le trésorier prépare un rapport trimestriel sur toutes les sommes qu'elle ou il a perçues et déboursées et soumet ses livres au comité de vérification chaque fois que demande lui en est faite. Elle ou il dépose, au nom du syndicat, tous les fonds dans la banque

choisie par la S.L., ceux-ci ne devant être retirés que par des traites signées conjointement par au moins deux (2) dirigeantes ou dirigeants de la S.L.

13.14 Fonctions du conseil exécutif local.

Il incombe au conseil exécutif de surveiller et de diriger la gestion de la S.L. Le conseil exécutif peut se constituer en comité des griefs et examiner tous les différends et conflits entre les membres de la S.L. et les employeurs, et rendre compte de ses conclusions aux réunions ordinaires de la S.L. Le conseil exécutif a le pouvoir de convoquer des réunions extraordinaires de la S.L. pour étudier toutes les questions qui, à son avis, justifient une convocation en assemblée extraordinaire. Il est habilité à soumettre les résultats des négociations touchant les conventions collectives ou d'autres questions intéressant l'ensemble des membres à un référendum tenu dans des conditions, à une date et en un lieu fixés par le conseil exécutif. Le conseil exécutif décide du jour et de l'heure des réunions du conseil qui doivent se tenir au moins une fois par mois. Les S.L. des transports interurbains doivent toutefois pouvoir tenir des réunions semestrielles du conseil exécutif si leurs règlements le prévoient, et autoriser le conseil exécutif à disposer par

courrier, par télégramme ou par téléphone des affaires survenant entre les réunions. Le conseil peut être convoqué en réunion extraordinaire par la présidente ou le président lorsque cela est jugé nécessaire. La majorité des membres du conseil constitue un quorum pour la conduite des affaires.

13.15 Autres fonctions et restrictions. Les dirigeantes et dirigeants et le conseil exécutif de la S.L. dirigent et gèrent les affaires de la S.L. conformément aux Statuts et Règlements généraux du Syndicat et aux instructions de la S.L. Il incombe aux dirigeantes et dirigeants et au conseil exécutif de la S.L. de s'assurer que les fonds et les biens de celle-ci sont préservés, gérés, placés et dépensés en conformité avec les présents Statuts et politiques et les règlements de la S.L. Lorsque les conventions signées avec l'employeur prévoient le recours à l'arbitrage, les dirigeantes et dirigeants et le conseil exécutif de la S.L. mènent l'arbitrage conformément aux Statuts du S.I. et aux instructions de la S.L. Ils doivent en tout temps rendre compte de toutes leurs actions et décisions aux réunions de la S.L., être assujettis aux instructions de la S.L. et les exécuter. Les dirigeantes et dirigeants et les membres du conseil exécutif qui demandent les services d'une

dirigeante ou d'un dirigeant international pour régler des différends locaux entre membres, ou des questions ou griefs survenant dans le cadre des ententes avec la compagnie, doivent écrire ou télégraphier les détails complets de l'affaire à la ou au P.I. Si la ou le P.I. estime que les dirigeantes et dirigeants locaux doivent d'abord essayer de régler le cas eux-mêmes avant qu'une dirigeante ou un dirigeant international soit envoyé, les dirigeantes et dirigeants locaux doivent suivre ces instructions et tenir la ou le P.I. au courant de la situation.

Tout dirigeant de la S.L. qui sait ou apprend qu'un autre membre ou dirigeant a été cité à témoigner par un organisme gouvernemental ou par un organisme d'exécution de la loi dans le cadre d'une enquête ou d'une procédure concernant les pratiques financières du syndicat, la mauvaise gestion des fonds du syndicat, des allégations de corruption ou de manœuvres frauduleuses concernant le syndicat ou le statut de ladite personne au sein du syndicat, est tenu d'aviser immédiatement la ou le P.I.

13.16 Ordre du jour. L'ordre du jour des réunions ordinaires des S.L. est le suivant :

1. Appel à l'ordre par la présidente ou le président;
2. Vérification de l'identité des membres

- présents par la présidente, le président ou une personne désignée;
3. Appel nominal des dirigeantes et dirigeants;
 4. Lecture du procès-verbal de la réunion précédente;
 5. Initiation des nouveaux membres;
 6. Communications et comptes;
 7. Rapports des dirigeantes et dirigeants;
 8. Rapports des délégués et des comités permanents et spéciaux;
 9. Affaires en cours;
 10. Affaires nouvelles et bien-être de la section locale;
 11. Mise en candidature et élection des dirigeantes et dirigeants;
 12. Installation des dirigeantes et dirigeants;
 13. Recettes et dépenses;
 14. Ajournement.

13.17 Devoir d'observer les Statuts. Toute S.L. qui enfreint délibérément les Statuts ou les principes du S.U.T. ou agit à l'encontre du bien-être de celui-ci peut être suspendue par le P.I. avec le consentement du C.E.G. ou peut être placée en tutelle conformément aux dispositions de l'article 12.6.

13.18 Statuts, insignes et fournitures. Les Statuts, insignes et autres fournitures sont fournis par le siège international et envoyés aux S.L. en règle à leur demande. Les S.L. règlent toutes les sommes dues pour ces fournitures en même temps qu'elles soumettent leur rapport mensuel et celles qui manquent au paiement des fournitures sont passibles des sanctions prévues pour le non-paiement de la capitation.

13.19 Sommes dues au S.I. Le T.L. doit, par l'intermédiaire du S.F. de la S.L., envoyer au S.T.I. la capitation, les droits d'adhésion des nouveaux membres et les sommes dues pour les fournitures, le premier (1^{er}) de chaque mois pour le mois précédent. Les montants dus au Syndicat pour les adhésions et les fournitures sont traités au même titre que la capitation, et les S.L. qui ne s'en acquittent pas sont passibles des mêmes sanctions que pour le non-paiement de la capitation. Les montants correspondant à la capitation, aux droits d'adhésion et aux fournitures, ainsi qu'à toute autre obligation financière envers le S.U.T., relèvent d'une affectation permanente et les instructions concernant leur déboursement sont signées par la présidente ou le président sans vote de la S.L. Les pertes résultant de la négligence à signaler

les membres suspendus, retirés ou sortis de la S.L. doivent être supportées par la S.L.

13.20 Paiements en retard. Toute S.L. qui manque à une obligation financière envers le S.U.T. pendant deux (2) mois ou plus, qu'il s'agisse de la capitation, des frais d'adhésion, des coûts de fournitures ou autre, est déclarée défailante et reçoit un avis à cet effet. Les membres d'une S.L. défailante n'ont pas droit aux prestations de grève et de lock-out, aux indemnités pour frais funéraires ou mutilation, ou aux autres prestations prévues dans les présents Statuts et Règlements généraux, et la S.L. doit en être avisée. Si les montants sont dus depuis plus de deux (2) mois, la ou le P.I. désigne une dirigeante internationale ou un dirigeant international, une vérificatrice ou un vérificateur, ou un autre représentant pour mener une enquête auprès de la S.L. et soumettre un rapport à la ou au P.I. Toute prestation due aux membres d'une S.L. défailante est retenue jusqu'à ce que la S.L. s'acquitte de tous ses paiements en retard au plus tard le dixième (10^e) jour du quatrième (4^e) mois. Après le dixième (10^e) jour du quatrième (4^e) mois, la S.L. ainsi que tous les membres inscrits en vertu de sa charte, sont déchus de leur statut de membre et de leurs droits aux prestations du Syndicat. En

cas de réintégration de la S.L. et de ses membres après une telle suspension, les membres sont considérés comme de nouveaux membres pour toutes les prestations payables par le Syndicat. La présidente-agente d'affaires ou le président-agent d'affaires de la S.L. doit porter cette situation à l'attention de la S.L. et la décision de la S.L. doit être immédiatement communiquée au S.T.I. Si la décision n'est pas favorable, la ou le S.T.I. doit procéder à une enquête.

13.21 Prestations de maladie. Un fonds de prestations de maladie peut être créé et administré par la S.L. Toutefois, aucune association de prestations de maladie, de secours ou d'accident n'est reconnue à moins d'être contrôlée par le S.U.T. et de fonctionner sous la direction de la S.L. et de ses dirigeantes et dirigeants dûment désignés.

ARTICLE 14 ÉLECTION DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS DE SECTION LOCALE :

14.1 Calendrier des élections. Toutes les S.L. élisent leurs dirigeantes et dirigeants pour des périodes simultanées de trois (3) ans. Leur mandat dure jusqu'à l'élection de leur successeur ou jusqu'au 1^{er} janvier ou au 1^{er} juillet qui suit l'élection des dirigeantes et dirigeants. Les élections ont lieu en

juin ou en décembre, au gré de la S.L., et se tiennent au plus tard le vingt-cinq (25) juin ou le vingt-cinq (25) décembre, selon ce que décide la S.L., de manière à ce que les dirigeantes et dirigeants soient élus avant la fin du mandat en cours. Les nouveaux dirigeants et dirigeantes élus entrent en fonction le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet suivant leur élection, indépendamment de la date de leur installation. L'installation des dirigeantes et dirigeants a lieu à la première réunion qui suit l'annonce des résultats de l'élection.

14.2 Éligibilité à une fonction de la S.L. Pour avoir le droit de se présenter aux postes électifs d'une S.L., les membres doivent s'être conformés aux dispositions des présents Statuts et des règlements de la S.L. Les membres au service de la S.L. ou du S.I. sont considérés comme en service et sont éligibles à une fonction à condition de s'être conformés aux dispositions des présents Statuts et des règlements de la S.L. Tout candidat à un poste électif doit avoir été membre en règle de sa S.L. de façon continue pendant la période d'au moins deux (2) ans qui précède immédiatement la réunion de mise en candidature, lorsque la S.L. existe depuis deux ans ou plus.

Les membres des S.L. où l'élection des dirigeantes

et dirigeants n'est pas régie par la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* (LMRDA) de 1959 doivent avoir assisté à au moins six (6) réunions ordinaires par an au cours des vingt-quatre (24) mois précédant la réunion de mise en candidature, incluant cette réunion. Ces S.L. doivent toutefois pouvoir, par le biais de leurs règlements et avec l'approbation du ou de la P.I., déclarer qu'aucune exigence de participation à des réunions ne sera imposée comme condition d'admissibilité à un poste quelconque de la S.L.

Les exigences de participation à des réunions appliquées en vertu du présent paragraphe ne doivent pas avoir pour effet de rendre inéligible un membre absent en raison de son horaire normal de travail ou en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'obligations de service militaire auprès de forces en uniforme des États-Unis ou du Canada, dont la durée l'a empêché d'assister au nombre requis de réunions. Des documents à l'appui de toute demande de crédit pour une réunion manquée doivent être fournis par le membre à sa section locale au plus tard dix (10) jours après la réunion pour laquelle il souhaite obtenir un crédit de présence ou, dans le cas d'une ou de plusieurs absences en raison du service militaire du membre auprès d'une force en uniforme, au plus tard dix

(10) jours après son retour au travail. Le libellé qui précède a pour but d'assurer que, si des exigences de participation aux réunions sont appliquées en vertu du présent paragraphe, un membre qui n'a assisté qu'à cinq (5) réunions ordinaires ou moins au cours d'une année donnée ne peut se porter candidat à un poste à moins d'avoir reçu, en vertu des dispositions ci-dessus, de l'article 13.3 des présents Statuts ou des règlements de la S.L., une dispense ou un crédit de présence pour chacune des autres réunions ordinaires tenues dans la même année.

14.3 Membres inéligibles à un poste. Tout membre ayant volontairement quitté le service dans lequel les membres de la S.L. sont engagés, ayant pris sa retraite ou ayant été congédié pour des motifs jugés valables par la S.L., n'est pas éligible à un poste de dirigeante ou dirigeant de la S.L. Aucun membre déclaré inapte à occuper un poste en vertu des dispositions de l'article 504 de la LMRDA n'est éligible à un poste de dirigeante ou de dirigeant au sein du Syndicat. Aucun membre retraité ne peut se présenter à une élection ni occuper un poste de dirigeant d'une S.L., mais les membres qui prennent leur retraite avant la fin de leur mandat peuvent terminer celui-ci. Un membre qui quitte définitivement le service de l'employeur

pour entreprendre une activité autre qu'au service du S.I. n'est pas éligible à un poste de dirigeante ou de dirigeant de sa S.L.; si, au moment de quitter son emploi, ce membre occupe déjà un poste électif au sein de la S.L., elle ou il ne peut continuer à occuper ce poste et doit démissionner. Lorsqu'un membre est congédié et que son congédiement a été maintenu suite à la procédure prévue à la convention collective pour le règlement des griefs de ce type, ou suite à toute autre procédure d'arbitrage, ce membre doit démissionner de son poste au sein du Syndicat.

14.4 Mise en candidature, bulletins de vote.

La mise en candidature et l'élection des dirigeantes et dirigeants de la S.L. se tiennent de la manière suivante : la S.L. fixe une date pour les mises en candidature et l'élection lors d'une réunion ordinaire de la S.L., ou bien, à la demande de la S.L., le conseil exécutif tient une réunion au cours de laquelle les mises en candidature des dirigeantes et dirigeants sont reçues. Dans le cas des S.L. dont les membres sont employés par un service de transports interurbains, les règlements de la S.L. doivent prévoir des dispositions permettant les mises en candidature et les élections par la poste; dans le cas des autres S.L., les mises en candidature

et les élections peuvent se faire par la poste si la S.L. en décide ainsi et si ses règlements le permettent. Lorsque les règlements de la S.L. contiennent des dispositions concernant les mises en candidature et les élections par la poste, les mises en candidature ainsi reçues sont ouvertes lors de la réunion de mise en candidature et inscrites au procès-verbal de cette réunion, après quoi aucune autre candidature n'est acceptée.

Toutes les S.L. doivent veiller à ce que les mises en candidature se fassent en temps opportun, pour que le processus électoral (qu'il s'agisse du système majoritaire à un tour ou à plusieurs tours) prenne fin au plus tard le vingt-cinq (25) juin ou le vingt-cinq (25) décembre, selon ce que décide la S.L. aux termes de l'article 14.1. La réunion de mise en candidature doit avoir lieu au moins une (1) semaine avant la date des élections, et un préavis d'au moins cinq (5) jours doit être donné aux membres avant la réunion de mise en candidature. Lors de cette réunion, tout membre en règle de la S.L. peut se présenter et désigner candidat à un poste de dirigeante ou dirigeant n'importe quel membre de la S.L. qui répond aux conditions de candidature et d'élection énoncées dans les présents Statuts et dans les règlements de la S.L. S'il n'y a

pas quorum à la réunion de mise en candidature, le conseil exécutif de la S.L. doit se réunir au cours de la semaine suivante afin de recevoir les mises en candidature, à condition qu'un préavis d'au moins cinq (5) jours précisant la nature de cette réunion ait été donné aux membres.

Immédiatement après la réunion de mise en candidature, la ou le S.F. ou la ou le S.A. de la S.L. prépare un bulletin de vote sur lequel les noms des candidates et candidats au poste brigué sont inscrits par ordre alphabétique.

14.5 Modes de scrutin. a) Les dirigeantes et dirigeants peuvent être élus au scrutin majoritaire à un tour ou à plusieurs tours.

b) Dans le cas du système majoritaire à plusieurs tours, s'il n'y a que deux (2) candidates ou candidats à un poste, le votant doit voter pour un des deux candidats seulement. S'il y a deux (2) candidates ou candidats ou plus au même poste, un deuxième tour de scrutin est requis, à moins qu'un des candidats recueille la majorité des voix valides exprimées. Si aucun candidat ou candidate ne reçoit la majorité des voix valides exprimées, les deux (2) candidates ou candidats ayant recueilli le plus grand nombre de voix se disputent la victoire dans un second tour de scrutin. Quand deux (2) postes ou plus doivent

être comblés, dans le cas par exemple des membres du conseil exécutif ou des personnes déléguées à un congrès, etc., chaque poste est désigné comme « poste n° 1 », « poste n° 2 », etc. et fait l'objet d'un vote séparé. Si aucun des candidats n'obtient une majorité absolue au premier tour de scrutin, les deux (2) candidates ou candidats ayant obtenu le plus de voix pour chaque poste se disputent la victoire dans un second tour de scrutin.

c) Les S.L. peuvent, avec l'assentiment de leurs membres, adopter des règlements prévoyant le scrutin majoritaire à plusieurs tours. Quand deux (2) membres ou plus sont candidates ou candidats à un poste, le membre qui reçoit le plus de voix est déclaré élu. Quand deux (2) postes ou plus doivent être comblés, tels que ceux des membres du conseil exécutif, chaque poste fait l'objet d'une élection séparée. Dans le cas où deux postes, ou plus, de délégués à un congrès doivent être comblés, les noms de tous les candidats et candidates sont imprimés sur un seul bulletin de vote, par ordre alphabétique, et les personnes qui reçoivent le plus de voix sont élues déléguées au congrès, dans l'ordre du nombre de votes qu'elles ont reçus (si, par exemple, on doit élire onze délégués, les onze candidates et candidats ayant reçu le plus de voix sont élus).

14.6 Interdiction d'ajouter des noms de candidats. Il est formellement interdit d'inscrire le nom d'un nouveau candidat ou d'une nouvelle candidate sur le bulletin de vote.

14.7 Élections : procédures et exigences. Un avis d'élection doit être envoyé par la poste à la dernière adresse domiciliaire connue de chaque membre d'une S.L. au moins quinze (15) jours avant toute élection. Cet avis doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'élection ainsi que les postes à combler. Lorsque les règlements d'une section locale prévoient la tenue d'un scrutin par la poste, le préavis postal obligatoire de 15 jours reste valide si les bulletins de vote sont envoyés par la poste à la dernière adresse domiciliaire connue de chaque membre de la S.L. au moins quinze (15) jours avant l'heure et la date prévues pour retourner les bulletins de vote. Le préavis de 15 jours doit également indiquer qu'un deuxième tour de scrutin pourrait s'avérer nécessaire en vertu du scrutin à plusieurs tours, et en préciser la date.

La ou le S.F. ou toute autre personne dirigeante élue désignée dans les règlements de la S.L. conserve pendant un (1) an les bulletins de vote et tous les autres documents se rapportant à l'élection de dirigeantes ou de dirigeants de S.L.

Lorsque l'élection des dirigeantes et dirigeants de la S.L. a lieu, chaque candidate et candidat a droit à un observateur ou à une observatrice au bureau de vote et au dépouillement des bulletins.

L'élection de tous les dirigeantes et dirigeants de la S.L. se fait au scrutin secret. Les S.L. ont le privilège et le choix d'utiliser des appareils de vote électroniques.

Lorsque l'élection exige de se présenter à un bureau de vote, un membre qui n'est pas en règle et qui ne se présente pas personnellement au bureau de vote n'a pas le droit de voter. Lorsque, dans une S.L., le vote à une élection doit se faire par la poste, un bulletin de vote doit être envoyé par la poste à la dernière adresse domiciliaire connue de chaque membre de la S.L.

14.8 Contestations. Tout membre qui a droit de vote peut contester le déroulement ou les résultats d'une élection en déposant, dans les dix (10) jours qui suivent le dépouillement des bulletins, un avis de contestation motivé à la ou au S.T. titulaire de la S.L. La ou le S.T. soumet la contestation à la décision du conseil exécutif, sous réserve d'une décision définitive de l'ensemble des membres.

14.9 Installation. Avant de cesser leurs

fonctions ou de remettre leur charge, les dirigeantes et dirigeants sortants doivent s'assurer que les dirigeantes et dirigeants élus sont dûment installés et que les pouvoirs leur ont été dûment transférés. Lorsqu'une dirigeante élue ou un dirigeant élu est absent de sa réunion d'investiture ou se disqualifie en s'absentant des trois (3) réunions suivantes, sauf en cas de maladie ou d'empêchement pour des raisons indépendantes de sa volonté, le poste auquel elle ou il a été élu est déclaré vacant et une nouvelle élection est tenue pour combler la vacance conformément aux règlements de la S.L. et aux dispositions des présents Statuts.

Immédiatement après l'entrée en fonction des dirigeantes et dirigeants nouvellement élus, les dirigeantes et dirigeants sortants remettent tous les fonds, livres, registres, documents et dossiers de la S.L. à leurs successeurs. Si ces fonds, livres, registres, documents et dossiers ne sont pas remis dans les dix (10) jours qui suivent la prise de fonctions par les nouveaux dirigeants et dirigeantes, le conseil exécutif de la section locale doit déposer une plainte contre les dirigeantes et les dirigeants responsables et l'affaire doit être portée devant la S.L. qui procède alors selon les dispositions énoncées à l'article 22. Si aucune action n'est entreprise par la

S.L. et s'il apparaît que les fonds, livres, registres, documents et dossiers de la S.L. n'ont pas été remis aux dirigeantes et dirigeants nouvellement élus, le C.E.G. du S.I. prend les mesures qui s'imposent pour assurer l'application des dispositions du présent paragraphe et décide des mesures à prendre à l'égard des dirigeantes ou dirigeants sortants responsables.

14.10 Élections pour combler des postes vacants avant la fin d'un mandat (élections intérimaires). Si une élection intérimaire doit avoir lieu pour combler le poste d'une dirigeante ou d'un dirigeant ou encore d'un membre du conseil exécutif d'une S.L. laissé vacant avant l'expiration du mandat par la démission de sa ou de son titulaire, les règles suivantes s'appliquent. Pour être candidate ou candidat à un poste électif dans une élection intérimaire, tout dirigeant ou dirigeante occupant déjà un poste au sein de la S.L., tout membre du conseil exécutif ou autre représentante ou représentant élu qui souhaite combler une vacance pendant le reste du mandat en cours, doit remettre sa démission pendant ou avant la séance d'ouverture de la réunion mensuelle où les mises en candidature pour le poste vacant doivent être reçues et avant la clôture des mises en candidature pour le poste en question. Tous les postes devenus vacants

suite à cette procédure sont également inclus dans l'élection intérimaire. Le préavis postal de 15 jours prévu à l'article 14.7 doit préciser que les élections intérieures incluront non seulement le poste libéré au départ, mais aussi tous les postes libérés par la démission de leur titulaire durant la procédure de mise en candidature. Toutes ces démissions prennent effet à la fin du processus électoral. Tout dirigeant ou dirigeante, membre du conseil exécutif ou autre représentante ou représentant élu de la S.L. dont la démission en cours de mandat donne lieu à l'élection intérimaire ne peut se présenter à un poste de la S.L. pendant le reste du mandat en cours.

ARTICLE 15 CENTRALES SYNDICALES D'ÉTAT ET CENTRALES SYNDICALES LOCALES : Les S.L. doivent envoyer des déléguées et délégués à la centrale syndicale la plus proche à moins d'en être dispensées par le P.I. Lorsque les effectifs d'une S.L. se situent dans différentes villes, localités ou districts où se trouve un conseil central du travail ou une centrale syndicale, la S.L. doit affilier les membres demeurant dans chacune de ces villes, localités ou districts au conseil ou à la centrale syndicale compétent. Les membres des S.L. ont le droit de participer aux activités de ces organismes sans égard à leur lieu de résidence. Aux États-Unis,

les sections locales doivent s'affilier aux centrales syndicales et fédérations d'État détenant une charte de la FAT-COI, à moins d'en être dispensées par le P.I. Au Canada, les S.L. doivent être affiliées aux conseils du travail de district et aux fédérations provinciales détenant une charte du Congrès du Travail du Canada, à moins d'en être dispensées par la ou le P.I. La présidente ou le président de chaque S.L. a le devoir de s'assurer que les déléguées et délégués élus ou nommés à cette fin assistent à toutes les réunions de l'organisme central auquel elles ou ils sont élus ou désignés délégués et y représentent convenablement la S.L. Si les conditions de travail ne permettent pas à toutes les déléguées et à tous les délégués d'assister à ces réunions, ceux-ci doivent s'arranger entre eux pour qu'au moins une (1) déléguée ou un (1) délégué représente la S.L. à chaque réunion. Lorsque c'est possible, toutes les personnes déléguées doivent assister aux réunions. Lorsqu'une personne déléguée omet d'assister à trois (3) réunions consécutives, la présidente ou le président le signale à la S.L. et celle-ci doit révoquer la personne et lui élire un successeur. De leur côté, les délégués doivent présenter un compte rendu complet des décisions et actions des centrales syndicales aux réunions ordinaires de la S.L.

ARTICLE 16 FUSION DE SECTIONS LOCALES : La ou le P.I., avec le consentement du C.E.G., peut fusionner deux (2) S.L. ou plus en une (1) seule ou bien les regrouper pour former une nouvelle S.L., à condition que les S.L. concernées aient approuvé ce regroupement lors d'un référendum. Dans ce cas, tous les biens immobiliers et autres détenus par les S.L. en vertu de l'article 13.4 des présents Statuts et Règlements généraux deviennent, s'il s'agit d'une fusion, la propriété de la S.L. au sein de laquelle les autres S.L. ont fusionné et, s'il s'agit d'un regroupement, ils deviennent la propriété de la nouvelle S.L. et sont confiés aux fiduciaires de celle-ci. Tous les biens, livres et fonds détenus par, au nom de, ou pour le compte de cette S.L. en vertu de l'article 17.1 des Statuts et Règlements généraux sont détenus dans les mêmes conditions par la S.L. au sein de laquelle les autres S.L. ont fusionné, ou par la nouvelle S.L. s'il s'agit d'un regroupement. La ou le P.I. peut, avec le consentement du C.E.G., prendre toutes les mesures nécessaires pour mener à bien la fusion ou le regroupement conformément à la présente disposition.

ARTICLE 17 RETRAIT DE SECTIONS LOCALES : **17.1 Procédures.** Une S.L. ne peut se retirer du S.U.T. si dix (10) membres en règle

s'y opposent. À moins d'ordre contraire donné par le S.I., aucune distribution définitive des fonds dont disposent la S.L. ou appartenant à celle-ci ne peut avoir lieu si cinq (5) membres de la S.L. s'y opposent. Si une S.L. se retire, se dissout, est déchue ou suspendue, tous ses biens et livres comptables, sa charte, son sceau et les fonds détenus par, au nom de ou pour le compte de cette S.L. sont immédiatement transférés par courrier express à la ou au S.T.I. qui les conserve en fiducie pendant une période d'un (1) an, après quoi, si la S.L. n'a pas été réorganisée, l'argent est versé dans la caisse d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation, ou à la caisse de défense, selon ce que décide le C.E.G.

17.2 Sanctions. Les dirigeantes et dirigeants et les membres d'une S.L. déchue, dissoute ou suspendue doivent se conformer aux dispositions de l'article 17.1 dans les trente (30) jours qui suivent la dissolution ou la suspension sous peine de poursuite judiciaire et de déchéance du statut de membres. Les dirigeantes et les dirigeants sous caution ne sont libérés que lorsque toutes les dispositions ont été strictement observées.

17.3 Transfert de membres et de fonds. Les membres en règle d'une S.L. déchue ou démantelée

qui souhaitent maintenir leur adhésion au Syndicat peuvent le faire en écrivant au siège international, en indiquant leur nom et leur adresse et en demandant que leur adhésion soit convertie en statut de membre isolé du Syndicat conformément à l'article 31 des présents Statuts. Après réception de cet avis par le siège international, les membres sont transférés, puis versent leurs cotisations et sont assujettis aux dispositions des présents Statuts concernant les membres isolés et demeurent subordonnés à ces dispositions jusqu'à la réorganisation de leur S.L. ou la création d'une nouvelle S.L., ou jusqu'à ce qu'ils prennent un emploi dans un service couvert par une section locale bien établie du Syndicat à laquelle leur adhésion pourra être transférée.

Si une S.L. détient une caisse distincte de prestations de vieillesse ou de mutilation ou les deux, pour ses dirigeantes et dirigeants, ces fonds sont transférés au S.I. en cas de suspension, dissolution ou retrait de la même manière et selon les mêmes règles que les autres caisses de la S.L.

Dans le cas d'une fusion, les caisses sont transférées à la S.L. au sein de laquelle les autres S.L. ont fusionné, et dans le cas d'un regroupement, à la nouvelle S.L. à charte, à condition toutefois que dans chacun des cas ci-dessus, les caisses ainsi

transférées au S.I. ou à une autre S.L. soient utilisées pour le versement de prestations de retraite ou de mutilation aux dirigeantes et dirigeants des S.L. qui ont pris leur retraite sous le régime existant au moment du transfert.

ARTICLE 18 REVENUS : 18.1 Capitation a)

La capitation mensuelle que chaque section locale verse au siège international par l'entremise de sa ou de son S.F. pour chaque membre actif du Syndicat en vertu de la formule de cotisation minimale (établie par le quarante-septième Congrès) au montant de 10,35 \$ à compter du 1^{er} juillet 2007, sera rajustée à compter du 1^{er} juillet 2008 et chaque année par la suite, selon l'augmentation de l'Indice des prix à la consommation (IPC) publié par le U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (CPI-W, 1982-84=100). Cette augmentation du pourcentage doit être appliquée au montant de la capitation actuelle pour déterminer le montant de l'augmentation de la capitation (qui sera arrondi au 0,05 \$ le plus proche), ce qui permettra d'établir un nouveau taux de capitation pour les membres actifs. Le rajustement, qui entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2008, sera fondé sur l'augmentation éventuelle de l'IPC survenue entre décembre 2006 et décembre 2007, et de tels rajustements seront effectués

annuellement par la suite. Toute augmentation de la capitation est ajoutée aux cotisations payées par les membres actifs de chaque S.L. La capitation payable par chaque S.L. pour chaque membre retraité n'est pas assujettie au rajustement annuel et s'élève à deux dollars (2 \$) par membre retraité avant le 1^{er} janvier 1993 et à quatre dollars (4 \$) par membre ayant acquis le statut de retraité le 1^{er} janvier 1993 ou après cette date. Sont des membres retraités les personnes qui ont pris leur retraite et reçoivent des prestations de pension, de sécurité sociale ou de retraite du chemin de fer, et qui ne sont pas employées dans notre secteur d'activité ou souffrent d'une invalidité totale permanente. Tous les autres membres sont considérés comme des membres actifs et sont tenus de payer la capitation applicable aux membres actifs. La capitation couvre les dépenses générales du S.I., y compris le financement de la revue *In Transit* et la caisse de retraite en fiducie des dirigeantes et dirigeants internationaux et des membres du personnel du S.U.T., la caisse d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation et la caisse de défense. Pour les membres actifs et retraités, 0,90 \$ par mois sont déposés dans la caisse pour le paiement des indemnités pour frais funéraires ou mutilation; 0,10 \$ par mois sont déposés dans la caisse de

retraite en fiducie des dirigeantes et des dirigeants internationaux et des membres du personnel du S.U.T.; quatre-vingts pour cent (80 %) du solde de la capitation sont déposés mensuellement dans la caisse générale d'administration du S.I., cinq pour cent (5 %) dans la caisse d'organisation et de militantisme syndical destinée à protéger les intérêts du Syndicat par l'organisation d'activités syndicales et d'autres programmes de militantisme destinés aux membres, et quinze pour cent (15 %) dans la caisse de défense conçue pour protéger les membres et décrite à l'article 19.1. Chaque mois, un montant équivalent au montant de la capitation internationale est versé par toute personne qui paie des droits de service au lieu de cotisations à la S.L. en vertu du précompte syndical généralisé, de la formule RAND, de la juste part ou de toute autre disposition contractuelle de ce genre.

b) La capitation normalement versée par les S.L. au S.I. n'est pas exigée pendant les six mois qui suivent la délivrance d'une charte à une S.L. et, dans le cas des unités de négociation nouvellement organisées, pendant les six mois qui suivent la ratification de la première convention collective de l'unité.

c) La capitation normalement versée par les S.L.

au S.I. peut, à la demande d'une S.L. et sous réserve de l'approbation du C.E.G., ne pas être exigée par la ou le P.I. pendant les mois de juillet et août, pour les membres qui fournissent des services de transport scolaire et qui ne travaillent pas durant ces deux mois.

18.2 Cotisations a) La cotisation minimale de 43 \$ en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2007 et l'augmentation cumulative de 0,90 \$ de la capitation totalisant 43,90 \$ ($43 \$ + 0,90 \$ = 43,90 \$$) en vertu de la formule de cotisation minimale adoptée par le quarante-septième Congrès, qui doivent être perçues auprès de tous les membres actifs des sections locales du S.U.T., seront combinées dans le but d'établir un nouveau taux de cotisation minimal de 43,90 \$ pour tous les membres actifs des sections locales du S.U.T. Ce nouveau taux de cotisation minimal sera rajusté le 1^{er} juillet 2008 et, par la suite, le 1^{er} juillet de chaque année en fonction du moins élevé des deux montant suivants : l'augmentation en pourcentage de l'IPC (CPI-W, 1982-84 = 100) publié par le U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, ou deux dollars (2 \$). Dans le calcul de ces rajustements, toute augmentation en pourcentage de l'indice survenue pendant l'année civile précédente sera appliquée à

la cotisation minimale courante afin de déterminer le montant de l'augmentation des cotisations en vigueur (arrondi au 0,05 \$ le plus proche). Ainsi, le rajustement applicable à compter du 1^{er} juillet 2008 sera basé sur l'augmentation en pourcentage de l'IPC éventuellement survenue entre décembre 2006 et décembre 2007 et des rajustements similaires seront par la suite effectués annuellement.

b) Toutes les S.L. où les cotisations réelles des membres actifs au 1^{er} juillet 2007 étaient inférieures au taux de cotisation minimal de 43,90 \$ devront apporter une augmentation de deux dollars (2 \$) aux cotisations des membres actifs à compter du 1^{er} juillet 2008, ainsi qu'une augmentation du même montant le 1^{er} juillet de chaque année subséquente, jusqu'à ce que le taux de cotisation minimal soit atteint pour tous les membres actifs en vertu de l'alinéa a) du présent paragraphe. Par la suite, ces S.L. devront ajuster les cotisations des membres actifs en conformité avec l'alinéa c), tout comme les S.L. dont les cotisations réelles égalent ou dépassent le taux de cotisation minimal.

c) Toutes les S.L. où les cotisations réelles des membres actifs, à compter du 1^{er} juillet 2007, sont égales ou supérieures au taux de cotisation minimal de 43,90 \$ devront augmenter ces cotisations

à compter du 1^{er} juillet 2008 en leur ajoutant un montant égal au rajustement des cotisations minimales exigé en vertu de l'alinéa a) ci-dessus. Des rajustements similaires seront par la suite effectués annuellement.

d) Les cotisations des membres isolés (M.I.) actifs ne devront pas être inférieures à la cotisation des membres actifs des S.L. stipulée à l'alinéa a). Les cotisations des M.I. retraités ou des membres de S.L. retraités ne seront pas assujetties aux formules de rajustement annuel et ne seront pas inférieures à deux dollars (2 \$) par mois pour tout membre retraité avant le 1^{er} janvier 1993 et de quatre dollars (4 \$) par mois pour tout membre retraité ayant acquis le statut de retraité le 1^{er} janvier 1993 ou après cette date.

18.3 Autres taux de capitation et de cotisation.

À la demande d'une S.L., le C.E.G. est habilité, à des fins d'organisation ou dans d'autres circonstances jugées appropriées, à établir un niveau de cotisation ou un taux de capitation inférieur à ceux que la S.L. devrait normalement prélever en vertu des articles 18.1 et 18.2.

18.4 Droits d'adhésion; droits d'inscription.

Les droits d'adhésion sont d'au moins deux dollars

(2 \$) par membre et ne doivent pas dépasser trois cent dollars (300 \$). Au moment de l'adhésion d'un membre, la ou le S.F. de la S.L. fait parvenir au siège international le moins élevé des deux montants suivants – cinq dollars (5 \$) ou la moitié des droits d'adhésion – pour payer les droits d'inscription du membre, la carte et le certificat d'adhésion. La ou le S.F. fournit également au S.I. le nom, l'adresse et l'âge du membre nouvellement inscrit.

Aucun droit d'inscription n'est exigé des dix (10) membres fondateurs d'une S.L. Aucune dirigeante, aucun dirigeant et aucun membre ne doit être exempté du paiement des cotisations et des contributions, et aucune cotisation ou contribution ne doit être remise ou annulée en faveur d'un membre. Toutefois, un membre actif ou retraité ayant été membre pendant une période continue de cinquante (50) ans ou plus est dispensé de payer les cotisations mensuelles et les contributions. Ces membres conservent tous leurs droits et tous leurs avantages en vertu des autres dispositions des présents Statuts et reçoivent une carte Or de membre.

18.5 Contributions spéciales : caisse de défense. Si, à la suite du versement de prestations de grève et d'autres dépenses, la caisse de défense est inférieure à trois millions de dollars (3 000 000 \$),

la ou le S.T.I. doit, avec le consentement de la ou du P.I. et du C.E.G., imposer une contribution supplémentaire pouvant atteindre dix dollars (10 \$) par mois et par membre à tous les membres actifs du Syndicat pour la caisse de défense. Chaque S.L. doit alors verser chaque mois au siège international, par l'entremise de sa ou de son S.F., jusqu'à dix dollars (10 \$) par membre actif, en plus de la capitation prévue à l'article 18.1 des Statuts et Règlements généraux. Cette contribution à la caisse de défense est maintenue jusqu'à ce que la caisse atteigne à nouveau un niveau jugé suffisant par la ou le P.I. et le C.E.G., ce niveau se situant entre au moins trois millions de dollars (3 000 000 \$) et au plus cinq millions de dollars (5 000 000 \$). Dans tous les cas, dès que la caisse atteint un total de cinq millions de dollars (5 000 000 \$), la contribution supplémentaire prend fin.

Lorsque la contribution prévue ici entre en vigueur, toutes les S.L. doivent faire parvenir le montant total requis au siège international au moins une fois par mois. Toute S.L. qui omet de verser cette contribution dans le délai prévu d'un (1) mois est déclarée délinquante et mise à l'amende ou suspendue, ou les deux (le montant de l'amende ne doit pas être inférieur au double de la portion de

la contribution non remise par la S.L. délinquante), sous réserve d'une décision du C.E.G. qui est définitive à moins qu'elle ne soit annulée par le congrès ordinaire suivant, ou bien le C.E.G. peut ordonner à la ou au P.I. d'imposer une tutelle conformément aux dispositions de l'article 12.6.

18.6 Contributions spéciales : caisse générale.

Si les fonds disponibles dans la caisse générale destinée à financer les dépenses générales du Syndicat sont inférieurs à cinq cent mille dollars (500 000 \$), le C.E.G. est autorisé à prélever une contribution spéciale d'un dollar (1 \$) par membre pendant le nombre de mois que le C.E.G. juge utile. Cependant les membres ne doivent pas être tenus de verser plus de trois (3) contributions, soit un montant total de trois dollars (3 \$) par année civile.

Lorsque la contribution d'un dollar (1 \$) par membre entre en vigueur, toutes les S.L. doivent remettre au siège international le montant total prélevé pendant chacun des mois où la contribution spéciale est en vigueur. Les sommes dues par les S.L. pour cette contribution sont soumises aux mêmes règles que la capitation normale et leur non-paiement par une S.L. entraîne les mêmes sanctions que le non-paiement de la capitation.

18.7 Contributions spéciales : caisse d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation.

Si les fonds disponibles dans la caisse destinée au paiement d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation sont inférieurs à cinq cent mille dollars (500 000 \$), le C.E.G. est autorisé à imposer une contribution spéciale d'un dollar (1 \$) par membre qui est portée sur les cartes de travail mensuelles des membres du Syndicat pendant le nombre de mois que le C.E.G. juge nécessaire. Les membres ne doivent toutefois pas être tenus de verser plus de trois (3) contributions, soit un montant total de trois dollars (3 \$) par année civile. En cas d'épidémie ou de circonstances extraordinaires entraînant un plus grand nombre de décès, ou si le C.E.G. le juge nécessaire pour répondre aux objectifs financiers de la caisse d'indemnités pour frais funéraires ou de mutilation, il peut imposer une contribution spéciale d'un dollar (1 \$) en fournissant aux membres une explication détaillée de la nécessité de la mesure.

18.8 Rapports concernant les contributions spéciales. Les contributions spéciales prélevées par le Syndicat sont inscrites séparément sur les formulaires ordinaires de rapport mensuel envoyés à la ou au S.T.I. L'expéditeur doit préciser que le rapport concerne la contribution spéciale.

18.9 Augmentation de la capitation. Toute augmentation des cotisations dues par les S.L. pour les membres actifs résultant de la formule de rajustement des cotisations minimales énoncée aux articles 18.1 et 18.2, et toute augmentation de la capitation qui en découle constituent des cotisations dues respectivement à la S.L. et au S.I. par chaque membre du Syndicat et doivent être perçues par la S.L.; la capitation est remise à la ou au S.T.I.

ARTICLE 19 CAISSE DE DÉFENSE : 19.1

Objectifs et utilisations. Pour protéger ses effectifs et couvrir les frais légitimes de ses membres en grève ou en lock-out, mener les actions de grève et de lock-out dûment autorisées par le S.U.T., protéger ses membres en cas de transfert d'un service privé à un service public, défendre ses membres en participant aux travaux de planification urbaine, protéger ses membres contre le maraudage effectué de l'intérieur ou par des groupes extérieurs, défendre ses membres en appuyant les textes de loi favorables à leurs intérêts ou en s'opposant aux lois contraires à ceux-ci, ou pour couvrir les autres dépenses liées aux buts énoncés ci-dessus, le Syndicat crée et maintient un fonds nommé « caisse de défense », auquel tous les membres actifs participent conformément à l'article 18.1. Cette caisse sert à toutes les fins

susmentionnées mais, à l'exception des prestations de grève et de lock-out, elle n'est utilisée que si le C.E.G. conclut que la S.L. concernée n'est pas en mesure de subvenir à ces dépenses par ses propres moyens. La gestion et la distribution de cette caisse sont placées sous la direction et la supervision du C.E.G.

19.2 Aide pour arbitrage et enquête. Si des frais d'arbitrage et d'enquête légitimes et nécessaires sont engagés pour le bien des membres engagés dans un différend concernant l'établissement ou le contenu d'une nouvelle convention de travail ou de retraite, ou sur son renouvellement avant le congrès suivant, le C.E.G. peut autoriser, à la demande d'une S.L. et sur présentation de reçus et autres pièces justificatives, le versement à la S.L. d'une aide pour arbitrage et enquête à même la caisse de défense en remplacement de toute autre aide pouvant provenir de cette caisse, y compris des prestations de grève. L'aide pour arbitrage ne doit pas dépasser le plus élevé des montants suivants : soixante-quinze pour cent (75 %) du montant de la contribution versée par la S.L. pour ses membres au titre de la caisse de défense au cours des deux (2) années civiles précédant la demande, ou quinze mille dollars (15 000 \$). L'aide pour enquête ne doit

pas dépasser le montant le plus élevé de : vingt-cinq pour cent (25 %) du montant de la contribution versée par la S.L. pour ses membres au titre de la caisse de défense au cours des deux (2) années civiles précédant la demande, ou cinq mille dollars (5 000 \$). Le montant total de l'aide accordée par la caisse de défense à une S.L. aux fins d'arbitrage ou d'enquête ne doit pas dépasser la somme stipulée ci-dessus aux fins de l'arbitrage.

Pour être admissible à une aide pour arbitrage ou enquête, la S.L. concernée doit avoir demandé et obtenu du C.E.G. l'autorisation de recourir à l'arbitrage ou à une enquête. La S.L. doit consulter et aviser en temps opportun la ou le P.I. de son intention de recourir à un arbitrage ou à une enquête avant de soumettre ses propositions d'arbitrage ou d'enquête. L'absence d'un tel avis à la ou au P.I. doit être pris en compte dans la décision du C.E.G. d'accorder l'autorisation de procéder à l'arbitrage ou à l'enquête. La ou le P.I. ou son adjoint ou adjointe doit soumettre par lettre ou par télégramme la demande d'autorisation de la S.L. aux membres du C.E.G. et obtenir le consentement de la majorité du C.E.G. avant d'approuver la demande de la S.L. d'aller à l'arbitrage ou d'entreprendre une enquête. Les S.L. qui font une demande d'arbitrage ou d'enquête sans

le consentement du C.E.G. renoncent à leurs droits à une aide de la caisse de défense pour les frais de cet arbitrage ou de cette enquête.

19.3 Prestations de grève. Si les membres du Syndicat entament une grève approuvée par le C.E.G. conformément aux Règlements généraux du Syndicat ou font face à un lock-out, le C.E.G. décide du montant qui sera versé pour aider à poursuivre la grève ou pour défendre les employés en lock-out. Les faits afférents à la grève ou au lock-out et la situation financière des membres touchés sont communiqués à la ou au P.I. par la représentante ou le représentant éventuellement chargé de la situation, et la ou le P.I. présente ces renseignements au C.E.G. S'il n'y a aucune représentante internationale ou aucun représentant international sur place, la présidente ou le président et le conseil exécutif de la S.L., par l'intermédiaire de la ou du S.A. local, présentent un compte rendu complet de la situation et le C.E.G. décide immédiatement du montant hebdomadaire de la contribution à la grève ou au lock-out. Lorsque des prestations de grève ou de lock-out sont autorisées par le C.E.G., elles sont versées à tous les membres actifs et à tous les cotisants non membres participant à la grève ou au lock-out, à condition que ces personnes répondent aux exigences énoncées

aux articles 19.8 et 19.9; les employées et employés occasionnels et les personnes qui détiennent un emploi permanent autre que celui qui fait l'objet de la grève ou du lock-out n'ont pas droit à ces prestations. La distribution des fonds aux membres et aux cotisants non membres en grève ou en lock-out est déterminée par le conseil exécutif de la S.L. et, le cas échéant, par la dirigeante ou le dirigeant représentant le S.I. et chargé de la situation. Des prestations de grève minimales de cent dollars (100 \$) par semaine doivent être versées à chaque membre ou cotisant non membre après la deuxième (2^e) semaine consécutive de grève. Si des frais de procès ou d'autres frais afférents à la grève affectent les travailleuses et les travailleurs en grève ou en lock-out, ces faits sont présentés par écrit à la ou au P.I., puis par celle-ci ou celui-ci au C.E.G., et seules les dépenses approuvées par le C.E.G. sont autorisées.

Avant d'approuver une grève, ou au début d'un lock-out, le C.E.G. doit aviser les dirigeantes et dirigeants et le conseil exécutif de la S.L. concernée de la durée aussi exacte que possible de l'aide financière à laquelle la S.L. peut s'attendre, puis le C.E.G. reste en contact avec la S.L. et suit l'évolution de la grève. Si, à son avis, les prestations

de grève doivent cesser, le C.E.G. a le pouvoir de les arrêter, à condition d'en aviser la S.L. ou son conseil exécutif au moins une (1) semaine avant la cessation des prestations.

19.4 Prestations de lock-out. Si, de l'avis du C.E.G., la conduite d'un employeur équivaut à un lock-out, le C.E.G. est autorisé à verser des prestations de lock-out aux mêmes conditions et de la même manière que les prestations de grève prévues dans les présents Statuts et Règlements généraux.

19.5 Seule source de prestations. La caisse de défense prévue dans les Statuts et Règlements généraux est le seul fonds disponible pour le paiement des prestations de grève et de lock-out et des dépenses occasionnées par ceux-ci. La gestion de cette caisse et la distribution des fonds s'effectuent sous la direction et la supervision du C.E.G. Aucune prestation de grève ou de lock-out ne doit être versée à même cette caisse au cours d'une semaine où le solde de la caisse calculé par la ou le S.T.I. est inférieur à cinq millions de dollars (5 000 000 \$).

19.6 Épuisement de la caisse; dons. Si les fonds disponibles dans la caisse de défense s'épuisent pendant qu'une S.L. est en grève ou en lock-out,

la ou le P.I. peut lancer un appel à toutes les S.L. du S.I. en vue de recueillir des dons pour aider la S.L. à poursuivre la lutte. Ces dons sont distribués conformément aux règlements prévus dans le présent document.

19.7 Comptes rendus. La S.L., par l'intermédiaire de sa ou de son S.F., accuse réception de toutes les sommes reçues du siège international en rapport avec une grève ou un lock-out et, après le paiement des prestations de grève ou de lock-out ou des autres frais relatifs au conflit, elle soumet à la ou au S.T.I. un compte rendu détaillé de toutes les sommes déboursées. Si une S.L. refuse de soumettre ces comptes rendus à la ou au S.T.I., celle-ci ou celui-ci est autorisé à refuser de lui faire parvenir d'autres fonds tant que les comptes rendus exigés n'ont pas été présentés par les dirigeantes et dirigeants locaux. À la fin d'une grève ou d'un lock-out, ou suite à une décision d'annuler ou d'abandonner une grève ou un lock-out, les dirigeantes et dirigeants de la ou des S.L. concernées doivent établir un rapport détaillé de toutes les sommes reçues et dépensées. Ce rapport est ensuite soumis par la ou le S.T.I. au C.E.G. lors de la réunion ordinaire de celui-ci.

19.8 Appel nominal; participation aux lignes

de piquetage. Tous les membres et tous les cotisants non membres d'une S.L. en grève ou en lock-out doivent se présenter au moins une fois par jour devant la ou le secrétaire-trésorier de la S.L. pour répondre à l'appel nominal à un lieu de ralliement désigné par la S.L. Tout membre ou cotisant non membre qui refuse de répondre à l'appel nominal ou de participer aux lignes de piquetage selon les directives de la S.L., ou qui se conduit de manière nuisible à l'action de grève ou à l'action de défense contre le lock-out, perd ses droits aux prestations de grève ou de lock-out.

19.9 Autre emploi permanent. Si, pendant une grève ou un lock-out, un membre ou un cotisant non membre de la S.L. obtient un emploi permanent et y demeure pendant plus de sept (7) jours, ce membre ou cotisant non membre n'a pas droit aux prestations de grève ou de lock-out et ne peut pas être réintégré à son emploi sans l'approbation du C.E.G.

ARTICLE 20 GRÈVES ET LOCK-OUT : 20.1

Avis de conflit. Lorsque des difficultés surviennent entre les membres d'une S.L. ou d'un C.N.M. et leur employeur au sujet des salaires, des heures de travail ou de toute autre question susceptible

d'aboutir à une grève ou à un lock-out, la S.L. ou le C.N.M. avise la ou le P.I. qui doit décider s'il faut envoyer une dirigeante ou un dirigeant international pour aider la S.L. ou le C.N.M. à ce stade du conflit. Le différend est alors pris en main par le conseil exécutif de la S.L. ou le C.N.M., ou par un comité nommé par eux à cette fin, qui entreprend un examen approfondi du problème et tente de parvenir à un règlement satisfaisant du conflit par des réunions avec la compagnie. Une fois le travail de négociation avec la compagnie terminé, le comité soumet un rapport complet à ce sujet à l'assemblée de la S.L. ou du C.N.M.

20.2 Autorisation de grève. Si, après avoir appliqué les dispositions de l'article 20.1, le comité ne parvient pas à un règlement des questions en litige à la satisfaction de la S.L. ou du C.N.M. et que, de l'avis de ceux-ci, les questions en litige sont assez importantes pour justifier une grève, la S.L. ou le C.N.M. doit aviser en temps opportun la ou le P.I. de son intention de se mettre en grève et la ou le consulter avant de prendre un vote de ses membres. L'omission par la S.L. ou le C.N.M. de donner en temps opportun un avis adéquat à la ou au P.I. doit être prise en compte dans la décision du C.E.G. d'accorder ou non une autorisation de

grève. Si, après consultation avec la ou le P.I., il est décidé de prendre un vote de grève, la question est soumise aux membres de la S.L. ou du C.N.M. par scrutin secret. Si c'est nécessaire pour assurer la participation de tous les membres, le vote se fait par référendum et les bulletins sont préparés et distribués de manière à donner à chaque membre la possibilité de se prononcer. La décision de faire grève doit être approuvée par les deux tiers des membres votant sur la question. Si deux tiers des membres votant sur la question se prononcent en faveur d'un arrêt de travail, et s'il n'y a pas de dirigeante ou de dirigeant international sur place au moment où le vote a lieu, la S.L. ou le C.N.M. doit aviser immédiatement la ou le P.I. Qu'une dirigeante ou un dirigeant international ait été ou non désigné à ce stade pour aider la S.L. ou le C.N.M., les dispositions qui suivent doivent être appliquées. À la réception de l'avis des résultats du vote sur la grève, et si aucune dirigeante ou aucun dirigeant international n'a encore été assigné à la question, la ou le P.I. se rend personnellement sur les lieux du conflit ou y délègue quelqu'un et, conjointement avec le comité de la S.L. ou du C.N.M., effectue un examen approfondi de la situation et tente de régler le différend. En cas d'échec, la ou le P.I. ou

son délégué prépare, conjointement avec le comité local, des propositions d'arbitrage en soulignant les points en litige et la base sur laquelle ils doivent être arbitrés. Si l'employeur refuse de soumettre le conflit à l'arbitrage tel que proposé, la ou le P.I. ou son délégué communique avec les membres du C.E.G. par lettre ou par télégramme et obtient le consentement de la majorité du C.E.G. avant d'approuver la grève. L'autorisation de faire grève n'est pas accordée si le Conseil estime qu'elle contreviendrait de façon flagrante à une loi ou convention applicable. Avant qu'une grève approuvée par les membres ne soit ordonnée, ceux-ci et celles-ci doivent d'abord avoir la possibilité de voter sur la dernière proposition faite par l'employeur en vue de régler le conflit. Si, pendant le différend, un vote de grève a déjà eu lieu et été appuyé par les deux tiers des membres, il n'est pas nécessaire d'obtenir de nouveau la sanction des deux tiers des membres pour rejeter des propositions subséquentes et autoriser une grève.

20.3 Vote par référendum. Si la représentante internationale ou le représentant international chargé de traiter les questions en litige entre la S.L. ou le C.N.M. et l'employeur a des propositions qui, à son avis, devraient être étudiées par les membres, elle ou il informe les membres de ces propositions au

moyen d'une lettre circulaire précisant et expliquant avec soin les propositions, ou en convoquant une assemblée générale de la S.L. ou du C.N.M. Après avoir présenté sa ou ses propositions aux membres, la représentante ou le représentant international doit demander aux membres de la S.L. ou du C.N.M. de voter par référendum sur ces propositions. Si les règlements de la S.L. ou du C.N.M. contiennent des dispositions régissant la tenue d'un vote par référendum, la ou le responsable international doit se conformer à ces dispositions. Autrement, elle ou il doit prendre des dispositions en vue de la tenue d'un référendum de la manière la plus simple et la plus efficace possible, soit en désignant une journée spéciale où les membres se présenteront à la salle de réunion ou au siège de la S.L. ou du C.N.M. pour voter, soit en chargeant un comité de recueillir le vote des membres dans les différents lieux de travail. Chaque membre de la S.L. ou du C.N.M. doit avoir la possibilité de se prononcer sur les propositions et la majorité des voix exprimées est nécessaire pour décider de l'acceptation ou du rejet de la proposition.

20.4 Décision du C.E.G. Le C.E.G. a le pouvoir d'approuver ou de rejeter la décision de la S.L. ou du C.N.M., et la ou le P.I. doit aviser

sans délai la S.L. ou le C.N.M. de la décision du C.E.G. Si le C.E.G. rejette la demande de soutien de la S.L. ou du C.N.M., celle-ci ou celui-ci peut demander un vote de toutes les S.L. et de tous les C.N.M. pour demander leur soutien. Il incombe alors à la ou au P.I. de soumettre l'appel et les faits en cause à un vote de tous les membres du Syndicat, ce vote devant être retourné à la ou au P.I. dans un délai de trente (30) jours. Si l'appel est approuvé, la S.L. ou le C.N.M. qui l'a lancé doit en être aussitôt informée et avoir le droit à tout le soutien prévu par les présents Statuts.

20.5 Grèves non autorisées. Les S.L. qui se mettent en grève sans le consentement du C.E.G. renoncent à tous leurs droits à une aide et risquent l'expulsion du S.I. ou l'imposition d'une tutelle aux termes de l'article 12.6.

ARTICLE 21 EFFECTIFS : 21.1 Admissibilité.

Les effectifs du Syndicat se composent des travailleuses et des travailleurs relevant de la juridiction du S.U.T. Toute candidate ou tout candidat à l'admission à titre de membre dans une S.L. du S.U.T. doit occuper un emploi admissible au moment de sa demande d'adhésion et de son inscription comme membre du Syndicat.

21.2 Personnel de gestion et de supervision.

Les personnes occupant des postes de gestionnaire, surintendante ou surintendant, contremaître, répartitrice ou répartiteur, inspectrice ou inspecteur, surveillante ou surveillant ou des postes officiels de ce type, peuvent devenir et rester membres du Syndicat si elles font partie de l'unité de négociation représentée par la S.L. et se maintiennent en règle conformément aux Règlements généraux du Syndicat. Les membres du Syndicat nommés officiellement aux postes de gestion ou de supervision décrits ci-dessus, mais ne relevant pas de l'unité de négociation peuvent, à la discrétion de la S.L., conserver leur statut de membre actif. Si la S.L. ne leur permet pas de rester membres de la S.L., les membres promus à des postes de gestion ou de supervision à l'extérieur de l'unité de négociation peuvent continuer d'adhérer au S.I. à titre de membres isolés, en demandant une carte de retrait à la S.L. et en la déposant auprès du siège international. Si des groupes de personnel de gestion ou de supervision d'un employeur public ou privé relèvent de la juridiction du S.U.T., ils peuvent être placés sous une charte distincte, ce qui leur permet d'être représentés par une unité de négociation distincte ou conjointement en vertu de

l'article 24 s'ils sont inclus dans une unité globale, et de diriger et traiter leurs propres griefs et leurs propres affaires.

21.3 Demande d'adhésion. Toute employée ou tout employé admissible travaillant dans la juridiction du S.U.T. et souhaitant devenir membre d'une de ses S.L. doit remplir le formulaire de demande d'adhésion fourni par le Syndicat, en y indiquant son nom au complet, son âge, son adresse, son emploi actuel, et la signer. La demande doit être accompagnée de la totalité ou d'une partie des droits d'adhésion, selon les exigences de la S.L.

21.4 Dérogations réciproques aux droits d'adhésion. Les S.L. peuvent conclure des ententes avec d'autres syndicats présents dans leurs districts respectifs pour admettre les membres venant de ces syndicats sans exiger le paiement de droits d'adhésion. Au moment de leur adhésion, ces membres doivent présenter à la S.L. leur carte de retrait de leur S.L. précédente, attestant de leur statut de membre en règle du syndicat jusqu'au moment du transfert. En vertu de ces ententes, des concessions similaires doivent être accordées aux membres transférés du S.U.T.

21.5 Date d'adhésion. Les cotisations mensuelles de chaque membre sont inscrites dans les registres de la S.L. le premier (1^{er}) jour de chaque mois. Les membres admis au Syndicat au cours du mois sont inscrits comme membres et leurs cotisations calculées comme suit : les membres admis jusqu'au vingtième (20^e) jour du mois inclusivement versent les cotisations normales pour ce mois. Leurs noms sont inscrits dans les livres de la S.L. et envoyés au siège international pour adhésion à compter du premier (1^{er}) jour du même mois et, à l'avenir, leur adhésion est toujours calculée depuis cette date. Les membres admis après le vingtième (20^e) jour du mois sont inscrits dans les registres de la S.L. et leurs noms sont envoyés pour adhésion à compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant; leurs cotisations sont dues et leur adhésion est en vigueur également à partir de cette date. Les personnes sont membres du Syndicat après le paiement des droits d'adhésion, ou bien, lorsque ceux-ci peuvent être payés par paiements échelonnés, après le premier versement.

21.6 Membres en règle. Chaque membre a droit à tous les avantages, droits et privilèges accordés par le Syndicat à condition que le membre et sa S.L. se conforment aux présents Statuts et Règlements

généraux. La personne membre est tenue d'avoir présenté une demande d'adhésion conformément à l'article 21.3, ainsi que d'avoir payé la totalité ou une partie des cotisations et des droits d'adhésion, ou d'avoir autorisé le prélèvement de ces frais et cotisations sur son salaire. La personne est alors membre en règle, prononce son engagement de membre, reçoit un exemplaire des statuts et des règlements de la S.L., est dûment inscrite au siège international du S.I. et reçoit une carte et un certificat de membre. Il n'est permis à aucun membre de porter atteinte aux intérêts d'un confrère ou d'une consœur par un acte délibéré susceptible de compromettre son poste ou son salaire.

21.7 Divulgence des affaires du Syndicat. Il est interdit aux dirigeantes, dirigeants et membres d'une S.L. de fournir liste des noms et adresses des membres de la S.L. à une personne non autorisée. Les affaires du Syndicat ne doivent pas être portées à la connaissance des personnes extérieures au Syndicat, à moins que la S.L. en autorise la publication. Toute personne qui fournit des renseignements contre la volonté de la S.L. et qui est déclarée coupable après une procédure conforme aux dispositions de l'article 22, est passible d'amende, de suspension ou d'expulsion.

21.8 Avis d'adresse exacte. Les membres sont tenus d'informer leur S.F. de l'adresse exacte de leur lieu de résidence.

21.9 Cotisations, amendes et contributions. Toutes les cotisations, amendes et contributions des membres du S.I. sont dues et payables le premier (1^{er}) jour de chaque mois pour ledit mois. Toute somme due par un membre est considérée comme une cotisation et soumise aux conditions qui s'appliquent à la perception des cotisations, à moins que d'autres dispositions soient prises à cet égard. Toutes les sommes dues doivent être acquittées au plus tard le quinze (15) du mois pour assurer le maintien du statut de membre en règle.

Tout membre dont les cotisations, amendes ou contributions restent impayées après le quinzième (15^e) jour du mois n'est plus membre en règle et n'a plus droit aux prestations de maladie ou aux indemnités pour frais funéraires ou mutilation, et s'il accumule un deuxième (2^e) mois de retard dans le paiement de ces cotisations, amendes ou contributions, il est privé de toute prestation pendant un (1) mois après le paiement de celles-ci. Si un membre n'a toujours pas acquitté ses cotisations, amendes et contributions au dernier jour du deuxième (2^e) mois, son adhésion au Syndicat

est suspendue et il doit être congédié de son emploi. conformément aux ententes en vigueur entre le Syndicat et l'employeur et aux lois applicables. Les dispositions de l'article 21.11 ne s'appliquent pas lorsque les ententes avec l'employeur stipulent l'obligation d'être membres en règle du Syndicat.

Il incombe à chaque membre de veiller personnellement à payer ponctuellement ses cotisations, amendes, contributions et autres sommes dues au Syndicat, selon les exigences de la loi, et d'être en possession d'une carte de travail à jour au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois.

Une S.L. peut, si elle le juge opportun et à condition d'obtenir l'approbation de la ou du P.I., inclure dans ses règlements des dispositions prévoyant la réduction des cotisations des membres touchés par le chômage saisonnier, la maladie, un accident ou un licenciement que le membre conteste avec l'aide de la S.L. Pour être admissible à la réduction des cotisations, le membre doit avoir cessé de recevoir un chèque de l'employeur. La cotisation réduite ne peut en aucun cas être inférieure à la capitation payée par la S.L. au S.I. et aux autres organismes auxquels elle est affiliée. La capitation de tout membre dont les cotisations ont été réduites est payée par la S.L.

21.10 Suspension pour non-paiement de cotisations. Lorsqu'un membre est en retard de paiement de cotisations, amendes ou contributions spéciales jusqu'au dernier jour du deuxième (2^e) mois, son manquement au paiement de ces cotisations, amendes et contributions doit être signalé à la S.L. comme motif de suspension du statut de membre. La ou le S.F. signale alors le nom du membre au siège international aux fins de suspension et le siège international inscrit la suspension en raison du non-paiement de ses cotisations et retire son nom des registres. Si toutefois des membres ont été congédiés en vertu d'ententes, ils sont signalés par la ou le S.F. après un retard d'un (1) mois et retirés des registres des membres pour cause de refus de paiement d'amendes, cotisations ou contributions.

Advenant la disparition d'un membre sans que l'on sache où il se trouve, aucune cotisation ne peut être acceptée d'aucune source en son nom, et le membre disparu doit être signalé et suspendu conformément aux règlements touchant les membres délinquants.

21.11 Réintégration après suspension. Tout membre, y compris tout membre retraité, qui a provoqué sa suspension en ne payant pas ses cotisations, amendes ou contributions et qui désire

être réintégré au sein du Syndicat dans les douze (12) mois suivant son premier mois de retard, peut le faire à condition, sauf dans le cas des membres retraités, de détenir un emploi qui lui donne le droit d'adhérer au Syndicat et de n'être visé par aucune autre accusation que la suspension pour non-paiement de cotisations, amendes et contributions. La personne doit présenter une demande au S.F. de la S.L. et payer toutes les sommes en retard plus un dollar (1 \$) par mois de retard à titre de droit de réintégration. Au moment où la ou le S.F. signale la réintégration de ce membre au siège international, elle ou il fait parvenir toute la capitation et les contributions dues au S.I. pour le membre en question et verse en plus 0,50 \$ par mois à titre de droit de réintégration pour chaque mois où le membre a été suspendu, selon les dates inscrites aux registres de la S.L. Les 0,50 \$ par mois qui restent du droit de réintégration sont versés à la trésorerie de la S.L. Tous les droits de réintégration sont affectés à la caisse d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation. Sur réception par le siège international de la totalité de la capitation et des contributions en retard et du droit de réintégration de 0,50 \$ par mois, le nom du membre est réinscrit au registre des membres de la S.L., et la personne est réintégrée et retrouve le statut de membre en règle du Syndicat

qu'elle possédait au moment de sa suspension. Un membre non exempté en vertu du présent paragraphe et suspendu parce qu'il a omis de payer ses cotisations, amendes ou contributions pendant plus de douze (12) mois ne peut pas être réintégré. Si la personne désire redevenir membre du Syndicat, elle peut le faire sous réserve des pénalités que la S.L. peut lui imposer, mais elle doit être inscrite à titre de nouveau membre. Le délai maximal de douze mois prévu pour la réintégration après suspension ne s'applique pas aux membres suspendus pour le non-paiement de leurs cotisations et contributions spéciales durant une période où ils étaient absents de leur travail en raison d'une invalidité, d'une maladie ou d'une autre circonstance semblable. Ces membres peuvent être pleinement réintégréés dans leur statut antérieur s'ils versent toutes les cotisations et contributions spéciales non payées durant la période de suspension. Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux membres expulsés du Syndicat et congédiés conformément à l'article 21.9.

21.12 Droits de visite. Tout membre en règle a le droit de rendre visite à n'importe quelle S.L. à condition d'être en possession d'une carte de travail à jour.

21.13 Maintien du statut de membre : personnes retraitées. Les membres qui quittent le service actif pour prendre leur retraite et qui restent en règle avec le Syndicat sont admissibles aux droits et prestations suivants.

Ils gardent le droit de parole, mais non le droit de vote sur toutes les questions qui touchent la S.L. Il leur est toutefois permis de voter à l'élection de tous les dirigeants, dirigeantes, délégués et déléguées aux congrès par l'ensemble des membres de la S.L., mais pas à l'élection des autres dirigeantes, dirigeants, déléguées et délégués. Les membres retraités n'ont pas le droit d'exercer des fonctions décisionnelles dans le processus électoral, mais ils peuvent exercer des fonctions d'exécutantes ou d'exécutants comme celles de scrutatrices ou scrutateurs, d'observatrices ou d'observateurs ou de préposées ou préposés au dépouillement, mais non celles de membres du comité d'élection. Ces personnes ne sont pas admissibles aux indemnités pour mutilation. Quant aux prestations de maladie et aux indemnités pour frais funéraires, leurs droits sont assujettis aux règlements de la S.L.

21.14 Cessation du service actif pour d'autres raisons. Les membres qui quittent le service actif pour des raisons autres que le départ en retraite,

telles que la mise en disponibilité, et qui désirent maintenir leur adhésion au Syndicat, ont le droit de devenir membres isolés à condition de ne pas prendre un emploi qui nuit aux intérêts du Syndicat.

Les membres mis en disponibilité peuvent rester membres de la S.L. pendant un (1) an à compter du dernier jour du mois de leur licenciement et conserver tous les droits des membres de la S.L. tant qu'ils se maintiennent en règle conformément aux articles 21.6 et 21.9. Si, après cette période, ces personnes ne sont pas rappelées au travail, mais désirent demeurer membres du Syndicat, elles ont le droit de devenir membres isolés en vertu des articles 30.4 et 31. En tant que membres isolés, elles n'ont pas le droit de parole ni le droit de vote sur les questions qui touchent la S.L. ou le S.I., y compris l'élection des dirigeantes et dirigeants, les contrats de travail ou les pensions. Elles ne sont pas admissibles aux indemnités de mutilation. Leurs droits aux prestations de maladie et aux indemnités pour frais funéraires sont assujettis aux règlements de la S.L.

21.15 Contributions pour arbitrage de griefs.

Lorsqu'il est nécessaire de décider si des griefs ou des conflits liés à une convention collective doivent être soumis à l'arbitrage, la question doit être soumise à la S.L. qui en décide en se fondant sur ses règlements.

Si la S.L. soumet le problème à l'arbitrage, elle engage la procédure d'arbitrage en conformité avec les dispositions de la convention collective et les coûts relatifs à l'arbitrage sont automatiquement convertis en une contribution spéciale au prorata des membres actifs de la S.L. Les S.L. peuvent cependant décider d'un autre système pour calculer la contribution de chaque membre actif aux frais d'arbitrage, à condition de soumettre ce système à la ou au P.I. qui peut l'approuver, le refuser ou le modifier. Au lieu d'imposer une contribution individuelle à tous les membres actifs de la S.L., une S.L. peut adopter un règlement approuvé par la ou le P.I., prévoyant l'imposition d'une contribution individuelle à tous les membres actifs de l'unité ou des unités de négociation concernées. Chaque contribution doit être appuyée par des reçus et pièces justificatives en bonne et due forme. Les membres retraités et les membres en congé d'invalidité ne sont pas tenus de payer de contribution en vertu du présent paragraphe. Les contributions spéciales prévues dans le présent paragraphe sont dues par chaque membre actif de la S.L. concernée au même titre que des cotisations, et doivent être perçues par la S.L. sans autre autorisation ou décision de ses membres. Lorsque la S.L. soumet à l'arbitrage un cas concernant une unité de négociation ayant

des employés non affiliés qui paient des droits de service à la S.L. au lieu de cotisations, en vertu du précompte syndical généralisé, de la formule Rand, de la juste part ou d'une autre disposition contractuelle similaire, ces employés sont également soumis à la contribution spéciale au même taux proportionnel que les membres de la S.L.

ARTICLE 22 ACCUSATIONS, PROCÉDURES ET SANCTIONS : 22.1 Infractions passibles de poursuites.

Des accusations peuvent être portées contre tout dirigeant ou membre impliqué dans une ou plusieurs des activités suivantes : infraction à une disposition précise des présents Statuts et Règlements généraux ou des règlements de la S.L. du membre, acte déloyal grave ou autre conduite indigne d'un membre, méfait ou inaction fautive dans l'exercice de ses fonctions, faute professionnelle d'ordre financier, pratiques malhonnêtes ou immorales ou escroquerie, adhésion à deux syndicats, retrait d'accréditation ou sécession, infraction aux règles, règlements, politiques ou pratiques dûment établis d'une S.L., d'un C.M. ou du S.I.

22.2 Accusations de double syndicalisme. Si des accusations sont déposées contre un ou plusieurs membres ou contre un ou plusieurs dirigeants d'une

S.L. ou d'un C.M., alléguant que ces personnes participent activement à la promotion, à la mise en place, à l'essor ou au soutien d'un autre syndicat ou groupe de négociation collective dans le but ou avec l'intention de supplanter le S.U.T. ou une S.L. ou un C.N.M. du S.U.T. en tant qu'agent négociateur agréé, ou qu'elles visent par des efforts concrets à faire révoquer l'accréditation syndicale du S.U.T. ou de tout affilié de celui-ci en tant qu'agent négociateur agréé, ces accusations sont en première instance déposées exclusivement devant le C.E.G. et traitées conformément aux articles 12.4 et 12.5 plutôt que d'être déposées devant la S.L. ou le C.M. concerné en vertu des articles 22.3 et 22.4.

22.3 Mises en accusation. Les accusations prononcées contre une dirigeante, un dirigeant ou un membre d'une S.L. ou d'un C.M. doivent être précises et présentées par écrit. Toute accusation portée contre une dirigeante ou un dirigeant d'une S.L. ou d'un C.M. doit être signée par au moins dix (10) membres en règle de la S.L. ou du C.M. Toute accusation portée contre un membre non dirigeant doit être signée par au moins cinq (5) membres en règle de la S.L. ou du C.M. Un exemplaire du document d'accusation doit être signifié à la dirigeante, au dirigeant ou au membre visé par

l'accusation, ainsi qu'à la S.L. ou au C.M., au moins quinze (15) jours avant la réunion ordinaire de ceux-ci. La S.L. ou le C.M. doit simultanément aviser tous les membres, par affichage à des endroits adéquats, que ces accusations seront examinées pendant la réunion.

22.4 Examen préliminaire des accusations. Les accusations prononcées conformément à l'article 22.3 sont présentées à la réunion ordinaire, puis entendues et examinées pendant cette réunion. Les membres présents à la réunion décident, par vote, si les accusations méritent d'être poursuivies et étudiées davantage. Dans le cas d'accusations portées contre une dirigeante ou un dirigeant, un vote d'au moins les trois quarts (75 %) des membres présents à la réunion est requis pour décider de la question; dans le cas d'accusations portées contre un membre qui ne fait pas partie de la direction, un vote de six dixièmes (60 %) est requis. Si la S.L. ou le C.M. se prononce en faveur de la poursuite des accusations en vertu du présent paragraphe, ces accusations doivent être présentées, sur motion, au conseil exécutif de la S.L. ou à un conseil de discipline composé de trois (3) membres de la S.L. ou du C.M., selon ce qu'en décide la S.L. ou le C.M. La dirigeante, le dirigeant ou le membre accusé est

immédiatement avisé de cette décision s'il n'a pas assisté à la réunion. Les auteurs des accusations et la dirigeante, le dirigeant ou le membre accusé ne peuvent siéger au conseil de discipline nommé pour entendre le cas. À sa première réunion, le conseil de discipline, s'il est différent du conseil exécutif, choisit tout d'abord un de ses membres à titre de présidente ou de président, et un deuxième membre à titre de secrétaire.

22.5 Déroulement de l'instruction du cas.

La S.L. ou le C.M. prend rapidement les mesures nécessaires à la tenue d'une audience du conseil de discipline qui doit régler le cas aussi rapidement que possible. La S.L. ou le C.M. donne à toutes les parties un préavis d'au moins cinq (5) jours du lieu et de l'heure où le conseil de discipline se réunira pour entendre la cause. L'instruction se déroule selon les directives du conseil de discipline pendant au moins deux (2) jours par semaine, jusqu'à ce que la totalité du cas ait été entendue et que la décision soit rendue. La dirigeante, le dirigeant ou le membre accusé a le droit de se faire représenter lors de l'instruction par tout membre qu'il ou elle choisit à titre de conseillère ou de conseiller juridique, à condition que cette personne ne soit pas déjà membre du conseil de discipline. Lorsque plusieurs

dirigeantes, dirigeants ou membres sont accusés de la même infraction, ces personnes ont le droit de se faire représenter à l'instruction par un membre ne faisant pas partie du conseil de discipline, qu'elles choisissent conjointement à titre de conseillère ou de conseiller juridique. Si le ou les accusés n'ont pas choisi de conseillère ou de conseiller juridique, le conseil de discipline peut nommer un membre ne faisant pas partie du conseil pour les représenter. De plus, un membre ne faisant pas partie du conseil de discipline est nommé par la présidente-agente d'affaires ou le président-agent d'affaires de la S.L. (ou par la première dirigeante ou le premier dirigeant du C.M.) à titre de procureure ou procureur. La ou les personnes accusées ont le droit d'examiner toutes les preuves et d'interroger tous les témoins cités au cours des audiences. Elles sont également autorisées à présenter les preuves et les témoignages les plus aptes à les servir. La ou le secrétaire du conseil de discipline dresse un procès-verbal complet et précis de l'ensemble des audiences et, lorsque les rapports sont soumis à la S.L. ou au C.M., elle ou il soumet son propre rapport contenant toutes les preuves et tous les renseignements au secrétaire ou à la secrétaire de la S.L. ou du C.M. qui les classe aux fins de référence future.

22.6 Examen par la S.L. ou le C.M. après l'instruction. La décision du conseil de discipline concernant les accusations déposées contre un membre est présentée à la première réunion de la S.L. ou du C.M. qui suit la décision, à moins que le conseil de discipline n'estime nécessaire de convoquer une réunion extraordinaire. Dans le cas d'une dirigeante ou d'un dirigeant, une fois que le conseil de discipline a rendu sa décision, une réunion extraordinaire de la S.L. ou du C.M. au cours de laquelle le conseil de discipline présente ses conclusions doit être convoquée. Toute réunion extraordinaire doit être annoncée par un préavis d'au moins cinq (5) jours afin que tous les membres soient pleinement informés du lieu et de l'heure de cette réunion. Lors de la réunion ordinaire ou extraordinaire de la S.L. ou du C.M., la personne accusée peut, si elle le souhaite, se défendre et plaider sa cause devant la S.L. ou le C.M. Un vote majoritaire de la S.L. ou du C.M. doit décider du différend et peut être porté en appel conformément à l'article 23.

22.7 Suspension en attendant la décision subséquente aux accusations. Toute dirigeante ou tout dirigeant de S.L. ou de C.M. visé par une accusation est suspendu de ses fonctions avec

rémunération (sous réserve de toute autre stipulation à cet égard), sauf si certains chefs d'accusation ont trait aux finances, à compter de la date où la S.L. ou le C.M. décide par un vote de donner suite aux accusations et jusqu'à ce qu'ils aient rendu leur décision suite à l'instruction. Si la dirigeante ou le dirigeant est acquitté par la S.L. ou le C.M. suite à l'instruction, elle ou il est réintégré dans ses anciennes fonctions et, si cette personne a été suspendue sans rémunération pendant l'instruction relative aux finances, elle est remboursée comme il se doit pour le temps qu'elle a perdu.

22.8 Mesures disciplinaires et sanctions.

Tout dirigeant, dirigeante ou membre accusé d'infraction au présent article est passible de mesures disciplinaires et de sanctions en vertu des dispositions pertinentes des articles 12.4 et 12.5, et de l'article 22 des présents Statuts. Tout dirigeant, dirigeante ou membre : a) qui a été avisé par écrit d'accusations spécifiques, b) à qui un temps raisonnable a été accordé pour préparer sa défense, c) qui a eu droit à une instruction approfondie et équitable conformément aux dispositions pertinentes des présents Statuts et de la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* des États-Unis et qui est reconnu coupable de l'une ou

l'autre des accusations, se voit imposer les sanctions que justifient ses infractions et les dispositions pertinentes des présents Statuts. Tout dirigeant ou membre reconnu coupable de corruption ou de manœuvres frauduleuses se voit interdire à vie d'exercer quelque fonction que ce soit auprès du S.I., d'une S.L., d'un C.N.M., d'un C.S.M. ou d'un autre organisme subordonné. Aucune amende, suspension, exclusion ou autre mesure disciplinaire ne peut être imposée à un membre pour avoir exercé les droits qui lui appartiennent aux termes de la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* de 1959.

22.9 Accusations relatives aux finances : autres poursuites possibles. Dans sa décision au sujet des accusations relatives aux finances portées contre un membre ou une dirigeante ou un dirigeant, le conseil de discipline peut recommander que ces accusations soient renvoyées à un tribunal, conformément aux dispositions de l'article 38.

ARTICLE 23 APPELS : Tout membre qui a le sentiment d'avoir été injustement traité par la S.L. peut, une fois que la S.L. a rendu sa décision finale à propos du cas concerné, interjeter appel devant la ou le P.I., puis du P.I. au C.E.G. et du C.E.G.

au congrès ordinaire du S.I. Toute S.L. qui a le sentiment d'être lésée par une décision du C.M. peut se saisir du droit d'appel au même titre que n'importe quel membre d'une S.L., conformément à la première phrase du présent paragraphe. Une S.L. (ou un C.M.) peut, au moyen d'une motion déposée par sa ou son secrétaire, en appeler d'une décision défavorable de la P.I. ou du P.I. au C.E.G., et du C.E.G. au congrès ordinaire du Syndicat. Les parties qui interjettent appel doivent expliquer clairement leurs plaintes par écrit, en fournissant tous les renseignements et toutes les preuves qui ont une incidence sur le cas. Elles doivent préciser si leur appel s'adresse à la ou au P.I., au C.E.G. ou au congrès, et ne doivent pas recourir à la justice ou porter le cas devant un tribunal tant qu'elles n'ont pas épuisé tous les recours auxquels elles ont droit au sein du Syndicat et tant qu'elles n'ont pas, en dernière instance, interjeté appel devant le congrès. Les appelants doivent déposer copie de leur appel auprès de la ou du secrétaire de la S.L. (du C.M.). Tous les appels sont acheminés par l'entremise de la ou du P.I. Sur demande de la ou du P.I., la ou le secrétaire de la S.L. (du C.M.) lui communique le dossier du procès, le procès-verbal de la réunion où le cas a été discuté et traité, ainsi que toute autre preuve et information détenue par la S.L. (le C.M.)

ou souhaitée par la ou le P.I. Un exemplaire de ces mêmes documents est remis à l'appelante ou à l'appelant si cette personne en fait la demande. De plus, les parties qui présentent l'appel fournissent à la ou au P.I. les preuves et les informations que celle-ci ou celui-ci peut à l'occasion leur demander. Une fois prise, la décision de la ou du P.I. ou du C.E.G. est considérée comme la décision du Syndicat international si elle n'est pas révoquée par le congrès, et cette décision de la ou du P.I. ou du C.E.G., selon le cas, entre en vigueur dès sa réception. Tout appel de la décision de la S.L. (du C.M.) doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date où la S.L. (le C.M.) s'est prononcé. Tout appel d'une décision de la ou du P.I. ou du C.E.G. doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la date de la décision portée en appel. Si aucun appel n'est présenté dans les délais indiqués ci-dessus, l'action ou la décision est jugée définitive et aucun appel déposé par la suite ne peut être admis ou considéré.

ARTICLE 24 CONSEILS DE NÉGOCIATION MIXTES : Si les membres du S.U.T. appartiennent à des S.L. différentes mais sont employés par la même compagnie, ces S.L. doivent former des C.N.M. aux fins des négociations et des mesures de grève.

Dans certains cas, ces C.N.M. peuvent, sur décision de la ou du P.I. quant aux modalités, regrouper des organisations syndicales autres que les affiliés du S.U.T.

Les S.L. concernées doivent s'affilier et rester affiliées aux C.N.M. Le C.N.M. est l'agent de négociation exclusif par l'entremise duquel les S.L. qui le composent peuvent négocier. Le conseil négocie une convention unique pour l'ensemble des membres employés dans les établissements de toutes les S.L. qui font partie du C.N.M. Le C.N.M. organise les votes de grève et les votes sur les offres patronales ou les conventions parmi tous les membres des S.L. faisant partie du C.N.M. Les S.L. ne sont pas en droit de procéder à un décompte séparé des voix à l'occasion de ces votes. Toutes les S.L. doivent partager équitablement les dépenses et soutenir le C.N.M. conformément aux règlements dudit C.N.M. Les règlements adoptés par les C.N.M. sont soumis à l'approbation de la ou du P.I. et ne peuvent entrer en vigueur qu'après avoir reçu son approbation. Les règlements régissent l'élection des dirigeantes et dirigeants des C.N.M. Toute augmentation de la capitation ou contribution générale ou spéciale autorisée par les règlements du C.N.M. constitue une cotisation due au C.N.M. par chaque membre des S.L. faisant partie du C.N.M.

et doit être perçue par la S.L., puis transmise au C.N.M. Cette augmentation ou contribution doit d'abord être dûment adoptée par le C.N.M. à la suite d'un vote majoritaire des déléguées et délégués votant lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire du C.N.M. tenue au moins trente (30) jours après l'envoi, au siège principal de chacune des S.L. constituantes, d'un avis écrit précisant qu'une proposition d'augmentation de la capitation du C.N.M. ou d'imposition d'une contribution générale ou spéciale sera présentée à ladite réunion aux fins de décision finale.

Les dirigeantes et dirigeants des C.N.M. sont élus tous les trois (3) ans par les membres de chaque C.N.M., à condition que ceux-ci aient été élus au scrutin secret par les membres de leur S.L. respective.

Un préavis d'au moins quinze (15) jours annonçant la tenue d'élections doit être envoyé par la poste à la dernière adresse domiciliaire connue de chaque déléguée et délégué des S.L. faisant partie du C.N.M.

La ou le secrétaire du C.N.M., ou toute dirigeante ou tout dirigeant élu désigné dans les règlements du C.N.M., doit conserver pendant un (1) an les bulletins de vote et tous les autres dossiers relatifs à l'élection des dirigeantes et dirigeants du C.N.M.

En l'absence d'autres dispositions pertinentes concernant particulièrement les C.N.M., toutes les dispositions des présents statuts qui régissent les S.L. s'appliquent également aux C.N.M., à moins que ceux-ci n'en soient expressément exemptés par décision de la ou du P.I., sous réserve de l'approbation du C.E.G.

ARTICLE 25 CONSEILS DE SERVICE MIXTES S.U.T.-SECTIONS LOCALES : 25.1

Création. Dans certains cas appropriés et dans le cadre déterminé par la ou le P.I., celle-ci ou celui-ci peut, avec le consentement du C.E.G., créer des conseils de service mixtes S.U.T.-S.L. chaque fois que de tels organismes intermédiaires sont jugés nécessaires et souhaitables pour faire avancer les objectifs du S.I. et les intérêts des S.L. concernées.

25.2 Objectifs. En tant qu'organismes intermédiaires de service, les C.S.M. ont pour objectifs d'apporter de l'aide aux S.L. affiliées qui le demandent, pour les questions liées à la négociation et à l'administration des conventions, aux fonctions institutionnelles et administratives locales, et au recrutement syndical. Les C.S.M. peuvent également entreprendre toutes les autres activités conjointes, législatives, politiques, éducatives,

culturelles, sociales, liées au bien-être ou charitables, qu'ils estiment dans l'intérêt des S.L. affiliées au conseil, de leurs membres et du S.I.

25.3 Champ de compétence, affiliation et financement. La ou le P.I. doit, avec l'approbation du C.E.G., déterminer le champ de compétence de tous les C.S.M. et publier des règles et des règlements cadres pour régir ces organismes de service intermédiaires, leurs activités et leur financement. L'affiliation et la participation des S.L. à un C.S.M. est volontaire mais, pendant la période d'affiliation, chaque section locale affiliée est tenue de verser sa part de la capitation mensuelle requise pour soutenir les activités et les autres dépenses institutionnelles du conseil, y compris les frais généraux. Les règlements du C.S.M., adoptés et modifiés de temps à autre, précisent le montant de la capitation devant être payée par chaque S.L. affiliée pour soutenir le C.S.M. Tous les autres services et fonctions de soutien que le C.S.M. peut être appelé à fournir doivent être entrepris en accord avec le S.I., le C.S.M. et la ou les S.L. concernées. Pour couvrir les coûts et les dépenses engagés pour la prestation de ces services, des frais de service mensuels sont facturés principalement à la ou aux S.L. qui reçoivent les services en vertu de

dispositions approuvées par la ou le P.I., le C.S.M. et les membres des S.L.

25.4 Règlements internes et élections. Les C.S.M. adoptent des règlements qui doivent être approuvés par la ou le P.I. avant d'entrer en vigueur. Les règlements prévoient l'élection des dirigeantes et des dirigeants du C.S.M. conformément à toutes les lois applicables. Les dirigeantes et les dirigeants des C.S.M. sont élus tous les trois (3) ans par les membres des conseils, à condition que ces membres aient été élus au scrutin secret par les membres de leur S.L. respective. Un préavis d'au moins quinze (15) jours annonçant la tenue d'élections doit être envoyé par la poste à la dernière adresse domiciliaire connue de chaque représentant de la S.L. au C.S.M. La ou le secrétaire du C.S.M. ou tout autre dirigeant élu désigné dans les règlements du C.S.M. doit conserver pendant un (1) an les bulletins de vote et tous les autres dossiers relatifs à l'élection des dirigeantes et dirigeants du C.S.M.

25.5 Capitation. La capitation initialement établie pour le C.S.M. en vertu des règlements, ainsi que toute augmentation de la capitation ou toute contribution générale ou spéciale autorisée par les règlements du C.S.M. constituent une cotisation

due au C.S.M. par chaque membre de la S.L. qui en fait partie. Ces cotisations doivent être perçues par la S.L. et transmises au C.S.M. L'augmentation ou la contribution peut être dûment adoptée par le C.S.M. à la suite d'un vote majoritaire des déléguées et délégués votant lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire du C.S.M. tenue au moins trente (30) jours après l'envoi, au siège principal de chaque S.L. constituante, d'un avis écrit précisant qu'une proposition d'augmentation de la capitation du C.S.M. ou d'imposition d'une contribution générale ou spéciale sera présentée à ladite réunion aux fins de décision finale.

25.6 Directrice ou directeur des services. La ou le P.I. nomme une directrice ou un directeur des services pour chaque C.S.M. et peut désigner une seule personne pour remplir cette fonction dans plus d'un (1) C.S.M. Dans chaque cas, la directrice ou le directeur des services est employé par le S.I., et non par le ou les C.S.M., et fait l'objet d'une caution conformément à l'article 36.2 des Statuts. En vertu de ce paragraphe et des règlements du C.S.M., la directrice ou le directeur des services est l'agente ou l'agent désigné du C.S.M. pour l'administration quotidienne et la marche des affaires et des services du conseil. Dans l'exécution des fonctions qui lui sont

confiées, la directrice ou le directeur est soumis aux lois et règlements du S.I., aux règlements du C.S.M. et aux directives du S.I., du C.S.M. et de toute S.L. affiliée dont les affaires sont en jeu. La directrice ou le directeur des services est habilité à représenter le C.S.M. et les S.L. affiliées au C.S.M., à agir, à accepter des services juridiques et à prendre des engagements en leur nom. Toutefois, sauf autorisation expresse donnée par la ou le P.I. ou le C.E.G., la directrice ou le directeur des services n'est pas habilité à agir ni à prendre aucun engagement au nom du S.I.

ARTICLE 26 REPRÉSENTATION : Le S.I. et la S.L. dont fait partie un membre (ou le C.N.M., si la S.L. dont fait partie le membre est affiliée à un C.N.M.) sont le représentant exclusif de ce membre pour les négociations collectives concernant les salaires, les heures et les conditions de travail, les pensions, la sécurité syndicale, les précomptes ou les autres conditions d'emploi, ainsi que pour la négociation et l'exécution des ententes conclues avec l'employeur relativement à ces questions. Le S.I. et la S.L. dont fait partie le membre (ou le C.N.M., si la S.L. dont fait partie le membre est affiliée à un C.N.M.) sont tous deux autorisés de manière irrévocable par le membre à agir en son nom devant tout comité, conseil d'arbitrage ou arbitre, cour ou

autre tribunal, pour toute question touchant son statut d'employé, et à le représenter et à l'engager par décision exécutoire dans la présentation, la poursuite, l'arbitrage et le règlement de tout grief, plainte ou conflit découlant de sa relation avec l'employeur.

ARTICLE 27 PUBLICATIONS OFFICIELLES :

Le siège international du S.I. publie une revue officielle intitulée *In Transit* dont la responsabilité incombe à la rédactrice ou au rédacteur de même qu'à la directrice ou au directeur. Sous réserve de l'approbation du C.E.G., la ou le P.I. est chargé d'assurer la supervision générale de cette publication distribuée gratuitement à tous les membres et à tous les cotisants non membres du Syndicat. Elle est également distribuée à d'autres abonnés, à un tarif uniforme convenable déterminé par la ou le P.I. De l'espace est réservé dans cette revue pour la publication d'avis concernant les contributions spéciales et d'autres questions syndicales d'ordre général.

Aucune S.L. ne peut autoriser ou faire paraître des publications ou des revues utilisant le titre officiel du S.U.T. et se présentant comme des publications officielles du S.U.T., sans avoir obtenu au préalable le consentement et l'approbation du C.E.G.

ARTICLE 28 INDEMNITÉS POUR FRAIS FUNÉRAIRES OU MUTILATION : 28.1

Buts. Soucieux de créer des indemnités pour frais funéraires pour favoriser la digne sépulture des membres et des cotisants non membres décédés et d'établir des indemnités pour mutilation afin d'aider les membres et les cotisants non membres qui ont perdu une main au niveau ou au-dessus du poignet, un pied au niveau ou au-dessus de la cheville, ou l'usage des deux yeux, le Syndicat a adopté le règlement sur les indemnités entré en vigueur le 1^{er} janvier 1996, qui abroge et annule tous les règlements antérieurs concernant les indemnités pour frais funéraires et les prestations d'invalidité totale et de vieillesse appliqués par le Syndicat avant le 1^{er} janvier 1996.

28.2 Administration; gestion de l'actif. Les éléments qui suivent concernant la création du régime d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation doivent être clairement compris et acceptés par les membres du Syndicat. Le S.U.T. n'est pas une société d'assurances, mais un syndicat créé et organisé pour protéger les salaires, les heures et les conditions de travail et pour améliorer le milieu de travail des membres qu'il représente aux États-Unis, dans les possessions des États-Unis et au Canada. Les

indemnités ici établies sont exclusivement destinées aux personnes admissibles à adhérer au Syndicat. Le présent règlement concernant ces indemnités peut être annulé, modifié et changé comme tous les autres règlements du Syndicat. Il est administré par la ou le P.I., la ou le S.T.I. et le C.E.G. et soumis aux règles et règlements prévus dans les présents Statuts. Les membres et les cotisants non membres du Syndicat qui participent au programme d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation comprennent bien et acceptent que le S.I. ne tient pas un compte d'indemnités distinct, que l'actif de cette caisse n'est pas séparé du reste de l'actif du S.I., et qu'en vertu des présents Statuts et des pratiques financières de longue date, la capitation et les revenus de placement liés à la caisse d'indemnités ne sont pas tenus d'être utilisés uniquement pour le paiement de ces indemnités, mais peuvent servir à d'autres fins syndicales. Les fonds affectés à la caisse d'indemnités et les contributions à ce régime peuvent être consacrés à des activités générales du Syndicat, conformément à l'article 5 des présents Statuts.

28.3 Période de prescription. Dans tous les cas, tant passés que futurs, où il apparaît qu'une personne a pu présenter une demande d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation et que la demande ou

le solde de cette demande n'a pas été réglé dans les sept (7) années qui ont suivi la date du décès de la personne concernée ou dans les vingt-quatre (24) mois qui ont suivi la mutilation telle que décrite à l'article 28.1 des présents Statuts, toutes les indemnités qui auraient pu revenir ou être offertes à cette personne ou à ses bénéficiaires au regard de la demande sont entièrement annulées.

28.4 Critères d'admissibilité aux indemnités.

Les membres qui ont adhéré au Syndicat pendant une (1) année continue et les cotisants non membres qui ont versé les cotisations prescrites pendant une (1) année continue sont admissibles à l'une (1) des indemnités suivantes – l'indemnité pour frais funéraires ou l'indemnité pour mutilation —, à condition de s'être conformés aux règlements du Syndicat et d'être membres en règle et à condition que la S.L. qui les représente soit en règle financièrement et se soit conformée aux règlements et règles énoncés dans les Statuts et Règlements généraux.

Pour être en règle aux fins d'admissibilité aux indemnités pour frais funéraires ou mutilation, un membre ou un cotisant non membre doit être inscrit au siège international du Syndicat. Les membres et les cotisants non membres doivent également avoir versé au plus tard le quinze (15) de chaque mois

toutes les cotisations, amendes et contributions, ou autres droits exigés en vertu des Règlements généraux du Syndicat, et la S.L. qui les représente doit être en règle avec le S.I. et avoir payé toutes les capitations et contributions requises par les présents Statuts.

28.5 Inadmissibilité des personnes en retard de paiement. Tout membre ou cotisant non membre en retard dans le paiement de ses cotisations, contributions et autres droits après le quinzième (15^e) jour du mois courant n'est pas en règle et n'a pas droit aux indemnités pour frais funéraires ou mutilation. Si son retard se poursuit pendant un deuxième mois, il est privé d'indemnité pendant un (1) mois après le paiement des montants en retard. Si un membre ou un cotisant non membre a en sa possession de l'argent reçu du Syndicat de quelque manière que ce soit, il doit en rendre compte. S'il refuse de le remettre ou d'en rendre compte en bonne et due forme, cet argent est retenu au même titre que les cotisations et contributions et le membre est privé d'indemnité pendant un (1) mois après le paiement des sommes en retard, tel que prévu par les présents Statuts pour les cotisations et contributions. Advenant la suspension, l'expulsion ou le retrait d'un membre du Syndicat, son indemnité cesse à la date de son retrait, de sa suspension ou de

son expulsion. Si, après avoir été expulsé par la S.L., le membre est réintégré suite à un appel devant le S.I., cette personne ne doit en aucune manière être privée de ses droits aux indemnités prévues dans le présent article.

28.6 Fausses déclarations dans des demandes d'indemnités. Tout membre qui a recours à des moyens irréguliers pour obtenir des indemnités ou qui présente ou signe sciemment une demande d'indemnité frauduleuse doit, si cela est prouvé, être expulsé du Syndicat et poursuivi conformément aux lois du pays. Toutefois, rien dans le présent article ne doit limiter les droits accordés aux membres en vertu de l'alinéa 101(a)(5) de la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* de 1959. Chaque fois qu'on accuse un membre d'avoir enfreint les dispositions du présent article, on doit lui signifier clairement les accusations par écrit. Les procédures d'audition, etc. énoncées aux articles 22 ou 12.5 s'appliquent alors, selon le cas.

28.7 Procédure à suivre pour présenter une demande d'indemnité. Les demandes d'indemnité pour frais funéraires ou mutilation doivent être faites par l'intermédiaire de la S.L. dont le membre fait partie ou qui représente le cotisant non membre. La

demande d'indemnité doit être remplie et envoyée par la ou le S.F. sur les formulaires du S.I. conçus à cette fin. Elle doit être attestée par un notaire public, conformément aux lois et instructions pertinentes. Dans le cas d'une indemnité pour frais funéraires, la demande doit être accompagnée du certificat de décès délivré par les autorités compétentes. Dans le cas d'une réclamation liée à une mutilation décrite à l'article 28.1 des présents Statuts, la demande doit être accompagnée d'un certificat médical et de toutes les preuves concernant l'accident et sa date. Les dirigeantes et dirigeants de la S.L. doivent envoyer tous les renseignements supplémentaires que la ou le S.T.I. désire recevoir sur une demande d'indemnité. Si la ou le S.T.I. approuve la demande d'indemnité, il en est pris acte et le paiement est effectué dans les règles à même les fonds accumulés pour le paiement de ces indemnités. Un chèque au montant approuvé est envoyé à la ou au S.F. de la S.L. qui le remet à la ou aux personnes en droit de le recevoir et envoie les reçus à la ou au S.T.I. Avant de verser une indemnité pour frais funéraires, la ou le S.F. doit s'assurer que les factures des entrepreneurs de pompes funèbres ont été acquittées. Sinon, elle ou il doit prendre des dispositions pour que les factures soient payées ou que le paiement soit couvert (sans jamais dépasser le montant de

l'indemnité pour frais funéraires) avant de verser un montant quelconque à un des demandeurs. La ou le S.F. fait signer les reçus par les demandeurs et les atteste en apposant sa propre signature et le sceau de la S.L., puis les envoie au siège international. Les demandes d'indemnité pour frais funéraires ou mutilation doivent d'abord être soumises à la ou au S.T.I. Si celle-ci ou celui-ci rejette une demande, les demandeurs ont le droit d'en appeler devant le C.E.G. par l'entremise de la S.L. Si le C.E.G. refuse d'accueillir la demande, les demandeurs peuvent, par l'entremise de la S.L., interjeter appel devant le congrès du Syndicat. Ces personnes ne doivent en aucun cas faire appel ni porter le cas devant une cour de justice tant qu'une décision définitive n'a pas été rendue par l'instance suprême du Syndicat, à savoir le congrès ordinaire. Aucune demande d'indemnité d'un membre ou d'un cotisant non membre d'une S.L. ne peut être prise en considération par la ou le S.T.I. ou le C.E.G. si elle n'a pas été dûment approuvée par la S.L. et déposée par la ou le S.F. de celle-ci.

Le paiement d'une indemnité pour mutilation dégage le S.I. de toute autre obligation financière présente ou future envers le membre ou le cotisant non membre qui la reçoit. Si la demande est présentée au siège international, la personne doit signer le

formulaire de libération fourni, dans lequel elle atteste qu'elle a reçu toutes les indemnités auxquelles elle a droit ou pourrait avoir droit à l'avenir en vertu des Règlements généraux du S.I. et que toutes les obligations du S.I. à l'égard d'indemnités actuelles ou futures cessent de ce fait.

28.8 Demandes d'indemnités par des membres isolés. Les demandes d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation concernant des membres isolés adhérant au Syndicat en vertu des dispositions de l'article 31 des présents Statuts et Règlements généraux, doivent être présentées à la ou au S.T.I. En cas de décès, les membres de la famille ou les amis de la personne doivent présenter la demande directement à la ou au S.T.I. En cas de mutilation, le demandeur envoie sa demande directement à la ou au S.T.I., reçoit les formulaires requis pour présenter la demande d'indemnité, puis les remet à la ou au S.T.I. Les demandeurs doivent se conformer aux dispositions de l'article 28.7 des présents Statuts et fournir tous les renseignements requis. Ils doivent aussi envoyer au siège international les renseignements supplémentaires que celui-ci peut souhaiter recevoir. En cas de rejet de demandes d'indemnités concernant des membres isolés, ces derniers peuvent se saisir du droit d'appel

prévu à l'article 28.7 des présents Statuts; mais ils sont maintenant demandeurs et le dépôt de l'appel n'incombe plus à la S.L.

28.9 Mode de paiement de l'indemnité pour frais funéraires. Advenant le décès d'un membre ou d'un cotisant non membre admissible à l'indemnité pour frais funéraires, celle-ci est versée comme suit : d'abord, il incombe à la S.L. de veiller à ce que la personne décédée soit enterrée ou incinérée dignement et que les frais d'enterrement, jusqu'à concurrence du montant stipulé par les présents Statuts, soient dûment acquittés, car il doit être clairement entendu qu'il ne s'agit pas d'une caisse d'assurance, mais d'une indemnité pour frais funéraires créée expressément dans le but d'assurer une sépulture ou une incinération digne et convenable et qu'aucune part de l'indemnité pour frais funéraires ne doit être versée ou utilisée à d'autres fins, tant que tous les frais funéraires n'ont pas été acquittés. Si le bénéficiaire n'est pas responsable des arrangements funéraires, il incombe à la présidente ou au président de la S.L., ou à son délégué de prendre entièrement en main les arrangements funéraires et aucune autre personne n'a alors le droit de contracter des factures au nom du Syndicat. La S.L. doit s'assurer que tous les frais funéraires sont ou seront dûment acquittés

conformément aux dispositions énoncées ci-dessus avant de verser l'indemnité à qui que ce soit. Si la S.L. est obligée de s'occuper des arrangements funéraires par l'entremise de sa présidente, de son président ou de leur délégué, elle règle les frais funéraires, obtient les factures acquittées, puis remet à l'ayant droit le solde de l'indemnité accompagné des factures acquittées pour toutes les dépenses relatives aux funérailles, puis reçoit au nom du Syndicat un reçu correspondant au montant total de la demande et fait parvenir ce reçu au siège international, accompagné des copies de toutes les dépenses acquittées en rapport avec l'indemnité. Si des personnes extérieures à la famille ou des amis de la personne décédée s'occupent des funérailles sans tenir compte des dirigeants et des règlements du Syndicat, celui-ci n'est en aucune manière responsable des actes de ces personnes et ne verse en aucun cas pour les frais funéraires un montant supérieur au montant stipulé à cette fin dans les Statuts et Règlements généraux.

Si la personne décédée visée par le présent article n'a pas laissé de testament, le paiement du solde de l'indemnité pour frais funéraires doit se faire de la façon suivante.

1. Le conjoint survivant de la personne décédée reçoit tout le solde dû sur ladite indemnité.

2. En l'absence de conjoint survivant, le paiement est versé aux descendantes et descendants en ligne directe, c'est-à-dire aux enfants et petits-enfants de la personne décédée. Les enfants doivent recevoir chacun une part égale. Les enfants légalement adoptés ont le même statut que les enfants naturels. Dans le cas des petits-enfants, la part qui serait revenue à leur parent décédé doit être divisée entre eux à parts égales.

3. En l'absence de descendantes ou de descendants en ligne directe, tels que décrits ci-dessus, le paiement est versé aux ascendantes et ascendants en ligne directe suivants, dans l'ordre indiqué : mère, père, grand-mère, grand-père.

4. En l'absence d'héritières ou d'héritiers en ligne directe survivants, tels que décrits ci-dessus, le paiement est versé aux héritiers collatéraux, frères et soeurs uniquement, et à nulle autre personne, sous réserve de la disposition 7 du présent article. Ceci complète la liste des bénéficiaires autorisés en vertu des présents Statuts.

5. En vertu des présents Statuts, aucune indemnité pour frais funéraires ne doit être versée à aucun des parents susmentionnés à moins qu'ils ne soient pleinement parents par le sang avec la personne décédée ou qu'il s'agisse d'enfants légalement adoptés.

6. En l'absence d'héritières ou d'héritiers en ligne directe ou collatéraux survivants auxquels le paiement peut être versé, la S.L. qui représentait la personne décédée doit offrir un enterrement respectueux en plus de veiller à l'installation sur la tombe d'une pierre tombale ou d'un monument dont la valeur ne dépasse pas cent dollars (100 \$). Le Syndicat peut également prévoir le paiement des frais suivants pour les membres ou cotisants non membres qui n'ont pas d'héritières ou d'héritiers légitimes pour prendre soin d'eux : honoraires de médecin, médicaments, coûts des soins infirmiers, factures d'hôpital ou frais de séjour pour la dernière maladie de la personne décédée. Ces factures doivent préciser les frais réels et la ou le S.T.I. a le droit de les rejeter sous réserve de l'approbation du C.E.G. La S.L. doit ensuite soumettre à la ou au S.T.I. un relevé détaillé des frais relatifs à l'enterrement et à la pierre tombale; ce relevé et les comptes détaillés doivent être approuvés par un comité autorisé de la S.L. et attestés par la présidente ou le président de la S.L. et la ou le S.F. Le S.I. doit alors payer les comptes énoncés dans le relevé détaillé ainsi que les frais funéraires, la pierre tombale et les autres frais, s'il y a lieu, et ce paiement doit représenter le règlement total de l'indemnité, sous réserve

que ces montants ne dépassent pas l'indemnité normalement due. Tout solde de l'indemnité doit rester dans la caisse d'indemnités du S.I. Par ailleurs, le S.U.T. ne doit être tenu responsable d'aucune indemnité supplémentaire au nom de la personne décédée.

7. Il est entendu que les conditions énoncées au présent paragraphe n'entrent pas en conflit avec le droit d'un membre ou d'un cotisant non membre de faire un testament qui prévoit l'utilisation de tout solde de l'indemnité pour frais funéraires. Ce testament doit être exécuté et homologué en conformité avec les lois de l'État, du territoire ou de la province où réside le membre ou le cotisant non membre et doit spécifier l'indemnité pour frais funéraires versée par le Syndicat. Il est par ailleurs entendu et ordonné par les présentes que le versement de toute indemnité ou de toute partie d'une indemnité à la tutrice ou au tuteur légal des enfants mineurs ou des personnes à charge de la personne décédée peut être effectué et considéré comme une application adéquate de l'indemnité et il incombe aux dirigeantes et dirigeants de la S.L. d'appliquer expressément le présent article lors du paiement de toutes les indemnités pour frais funéraires aux membres de leur S.L. respective.

28.10 Montant des indemnités. Le montant de l'indemnité pour frais funéraires ou mutilation que le Si doit verser pour un membre et un cotisant non membre dont le décès ou la mutilation survient pendant ou après la deuxième (2^e) année d'adhésion continue est de mille dollars (1 000 \$).

ARTICLE 29 VOTE GÉNÉRAL : QUESTIONS SOUMISES À UN RÉFÉRENDUM :

Chaque fois que le S.I. soumet à une S.L. une question exigeant un vote de l'ensemble des membres, la S.L. doit aviser tous les membres que cette question sera posée lors de la prochaine réunion ordinaire de la S.L. Lors de la réunion, la S.L. lit la proposition et procède au vote après avoir tenu une discussion, si elle le juge souhaitable. Chaque membre présent inscrit « oui » ou « non » en réponse à la question posée. La ou le S.A. inscrit soigneusement les résultats du vote, puis les envoie au siège international en indiquant le nombre de membres présents à la réunion et le nombre exact de voix pour et contre la proposition. Aucun membre ne peut être dispensé de voter sur une question référendaire, sous réserve, toutefois, que les dispositions du présent article ne contreviennent pas aux dispositions des articles 20.2 et 20.3 des présents Statuts.

ARTICLE 30 CARTES DE RETRAIT : 30.1

Émission des cartes. Les cartes de retrait sont remises aux membres en règle qui quittent leur emploi, aux membres qui changent de S.L. ou qui, en raison d'un avancement, sont obligés par les présents Statuts de se retirer du Syndicat.

Lorsqu'un membre se retire du Syndicat avec une carte de retrait, cette carte indique la date d'émission, le dernier jour du mois au cours duquel le membre se retire, et elle est émise sous réserve des dispositions du présent article. L'adhésion du membre et son admissibilité à des prestations ou indemnités du Syndicat prennent fin à la date d'entrée en vigueur de la carte de retrait.

Les personnes qui souhaitent déposer leur carte de retrait dans les douze (12) mois qui suivent son émission et devenir membre d'une S.L. du Syndicat doivent présenter la carte de retrait à la S.L. à titre de demande d'admission. Suite à l'acceptation de la demande par la S.L., la personne acquiert le statut de membre en règle sous réserve des dispositions de l'article 21.14 et des dispositions des Statuts et Règlements généraux concernant les indemnités pour frais funéraires ou mutilation. La ou le S.F. fait parvenir le nom de la candidate ou du candidat au siège international et rétablit ainsi le statut de

membre en règle de cette personne. Si une personne détient une carte de retrait depuis plus de douze (12) mois et désire redevenir membre d'une S.L., elle dépose la carte à titre de demande d'adhésion et verse le montant intégral des frais d'adhésion exigés par la S.L.; au titre de l'indemnité pour frais funéraires ou mutilation, elle est considérée comme un nouveau membre. Lorsque la ou le S.F. signale ces membres au siège international, elle ou il mentionne seulement le nom du membre et la S.L. dont il s'est retiré, de façon à ce que le changement d'inscription puisse être effectué correctement au siège international. Sur réception de la carte de retrait, la ou le S.F. de la S.L. à laquelle la carte est présentée communique avec la ou le S.F. de la S.L. qui a émis la carte, l'informe que la personne qui détient la carte souhaite devenir membre de sa S.L. et confirme le statut de la candidate ou du candidat auprès de la ou du S.F. de la S.L. d'où la personne s'est retirée. Si après vingt (20) jours aucune réponse n'est reçue, la S.L. ne tient plus compte de la demande.

Aucune S.L. ne peut recevoir une carte de retrait ni accepter un membre à moins que la personne qui présente la carte occupe un emploi qui la rend admissible à adhérer au Syndicat dans la juridiction de la S.L. à laquelle elle souhaite se joindre.

Lorsqu'une personne détenant une carte de retrait entre au service d'un employeur où il existe une S.L. du présent Syndicat, elle doit remettre sa carte de retrait à cette S.L. dans les trente (30) jours qui suivent son entrée en fonction. Tout manquement à cette disposition entraîne l'annulation de la carte.

30.2 Transferts entre S.L. a) Si un membre quitte le service d'un employeur relevant de la compétence du S.U.T. et entre au service d'un autre employeur relevant de la même juridiction et dans l'établissement duquel existe une S.L. du présent Syndicat autre que la S.L. dont le membre faisait partie dans son emploi précédent, la personne doit devenir membre de la S.L. dont relève l'établissement de son nouvel employeur.

b) Si un membre en règle a, en qualité de membre retraité d'une autre S.L., transféré antérieurement son adhésion en vertu de l'alinéa a) ci-dessus, il a le droit, à la fin de son emploi dans la juridiction de la deuxième S.L., de revenir à la première S.L. en se servant de la carte de retrait et de retrouver ainsi son statut antérieur au sein de cette S.L. à titre de membre retraité.

c) Une personne employée à temps plein dans la juridiction d'une S.L. et à temps partiel dans la

juridiction d'une ou de plusieurs autres S.L. peut seulement devenir ou rester membre de la S.L. dont relève son emploi à temps plein. Les autres personnes employées dans la juridiction de plus d'une S.L. peuvent seulement devenir ou rester membres de la S.L. dont relevait leur premier emploi.

d) Les personnes décrites à l'alinéa b) ci-dessus et couvertes par une entente de sécurité syndicale dans la juridiction d'une S.L. dont elles ne sont pas membres doivent verser, en contrepartie de cette disposition concernant la sécurité syndicale, des frais de service égaux aux cotisations, droits et contributions établis et perçus uniformément par la S.L. auprès de toutes les personnes occupant un emploi similaire au sein de sa juridiction, à l'exclusion de la capitation ou des contributions spéciales autrement exigées en vertu de l'article 18.

e) Aucun membre ne peut être admissible à des droits d'adhésion ou les exercer dans plus d'une S.L.

30.3 Transfert par carte de retrait. Lorsqu'un membre souhaite être transféré d'une S.L. à une autre, il doit obtenir une carte de retrait de la S.L. dont il fait partie ou du S.T.I. et déposer cette carte auprès de la S.L. à laquelle il souhaite être transféré.

30.4 Membres isolés. Lorsqu'une S.L. a été dissoute et que ses membres relèvent du siège international, ou lorsque des membres, y compris des membres mis en disponibilité ou licenciés, font directement affaire avec le Si pour leur adhésion, ceux de ces membres qui désirent recevoir une carte de retrait doivent en faire la demande directement au siège international. Lorsque des personnes détenant une carte de retrait du siège international désirent devenir membres d'une S.L., elles doivent déposer leur carte; la ou le S.F. de la S.L. doit alors aviser le siège international et, sur réception d'un avis favorable, accepter la carte de retrait et admettre la personne comme membre en règle de la S.L.

30.5 Participation aux réunions des S.L. Tout membre peut assister aux réunions ordinaires d'une autre S.L., mais il n'y possède pas le droit de parole ou le droit de vote sur les questions touchant cette S.L.

ARTICLE 31 MEMBRES ISOLÉS : Les membres en règle qui n'ont plus le statut de membre actif d'une S.L. ou qui, comme prévu à l'article 21.2, souhaitent continuer d'adhérer au S.I. à titre de membres isolés doivent en faire la demande à la ou au S.T.I. en indiquant leur nom et la date de leur adhésion, ainsi

que le numéro et l'adresse postale de leur S.L. Les membres mis en disponibilité qui désirent continuer à adhérer au S.I. doivent obtenir une carte de retrait de leur S.L. et suivre la procédure décrite dans le présent article pour les autres personnes désireuses de devenir membres isolés. La ou le S.T.I. tient la liste de tous ces membres dans un registre réservé à cette fin et, sur réception de leurs cotisations, qui sont les mêmes que les cotisations prévues dans les présents Statuts pour les membres d'une S.L., ces personnes deviennent des membres à part entière, admissibles à tous les droits, privilèges et prestations accordés par le S.I., au même titre que n'importe quel autre membre, si ce n'est qu'elles n'ont pas le droit de parole ni le droit de vote sur les questions qui touchent une S.L. ou le S.I. Si ces personnes prennent un emploi dans un établissement relevant de la juridiction d'une S.L. active, elle doivent obtenir une carte de retrait de la ou du S.T.I. et la déposer auprès de la S.L. dont relève leur emploi pour devenir membres de cette S.L.

ARTICLE 32 ANCIENNETÉ : Chaque membre du Syndicat a droit à la reconnaissance de son ancienneté, de ses années de service et de sa situation en vertu d'un régime d'ancienneté juste et équitable applicable à son emploi, y compris à tous les droits, privilèges et prestations qui s'y rattachent,

dans la mesure où un tel régime d'ancienneté peut être établi et maintenu grâce à la négociation collective et à des ententes avec les employeurs des membres concernés. Le S.I., ainsi que ses C.N.M. et S.L. affiliés, doivent tenter de promouvoir et de faire accepter par les employeurs un régime d'ancienneté adéquat, inclus dans les conventions collectives concernant les membres du S.U.T. et dûment administré et appliqué conformément à ses principes, de manière à améliorer les salaires et les heures de travail, la sécurité d'emploi et les conditions de travail et de vie de tous les membres, comme il convient à des institutions et à des procédures démocratiques.

ARTICLE 33 ENTENTES ACCEPTÉES COMME EXÉCUTOIRES : 33.1 Ententes de courte durée. Seuls les ententes écrites, précisant le nom du Syndicat ainsi que la S.L. et son numéro, et légalement signées par les dirigeantes et dirigeants de celle-ci sont considérées comme exécutoires par le Syndicat. Les S.L. doivent viser à établir des conventions de courte durée. Sauf dans des circonstances exceptionnelles qui, de l'avis de la ou du P.I. et du C.E.G., justifient une durée plus longue, aucune entente ne doit être conclue par une S.L. pour une période de plus de trois (3) ans.

Lorsque la formule de contrat continu est utilisée, ce contrat doit prévoir une réouverture annuelle si possible, et ne doit en aucun cas dépasser la période stipulée de trois (3) ans sans être rouvert aux fins de révision.

33.2 Approbation par le S.I. Lorsque des S.L. tentent d'obtenir des ententes écrites avec l'employeur ou avec un demandeur d'aide fédérale en vertu des alinéas 3 e) et 13 c) de la *Federal Public Transportation Act*, (antérieurement la *Urban Mass Transportation Act of 1964*), ces ententes doivent être soumises à l'approbation de la ou du P.I. ou de son représentant autorisé avant la prise d'une décision finale. Chaque S.L. doit aviser par écrit chaque employeur avec lequel elle est en négociation du contenu du présent article. L'approbation de l'entente ne fait pas du S.I. une partie à une convention collective ou à une entente en vertu de la *Federal Public Transportation Act*, à moins qu'il ne soit expressément nommé en tant que partie et que l'entente ait été signée au nom du Syndicat international par une dirigeante ou un dirigeant du S.I. autorisé à le faire. Lorsque des ententes écrites sont conclues, des copies signées de l'entente originale doivent être préparées rapidement et envoyées immédiatement au siège international.

ARTICLE 34 SUSPENSION DE DISPOSITIONS

DES STATUTS : 34.1 Comité. Pour déroger à une disposition des présents Statuts, la ou le P.I., la ou le S.T.I. et le C.E.G. doivent constituer un comité et, à moins que la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act of 1959* ne l'interdise, ils doivent obtenir le vote des trois quarts des membres de ce comité; le S.U.T. n'est lié par cette action que jusqu'au congrès suivant du Syndicat.

À moins que la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* ne l'interdise, ce comité peut, pour les besoins d'un cas ou d'une question particuliers, suspendre une disposition des présents Statuts s'il obtient le vote des trois quarts de ses membres. Dans ce cas, la disposition initiale reste malgré tout en vigueur.

34.2 Dispense par le C.E.G. Le C.E.G. peut, sur demande, dispenser partiellement ou totalement une S.L. non soumise à la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act*, de l'application d'une modification des présents Statuts adoptée par le C.E.G. dans le cadre du mandat du 35^e congrès ou au 36^e congrès pour se conformer à la *Labor-Management Reporting and Disclosure Act*. Si une exemption totale ou partielle est accordée par le C.E.G., la S.L. reste malgré tout liée par

les dispositions des articles modifiés des Statuts et Règlements généraux telles qu'elles existaient avant l'adoption des modifications par le C.E.G. ou par le 36^e congrès.

ARTICLE 35 INSPECTION DES AFFAIRES DES S.L. : Lorsqu'une dirigeante ou un dirigeant international rend visite à une S.L., un C.N.M., un C.S.M. ou un autre organisme subordonné, il lui incombe de vérifier le fonctionnement de l'organisme subordonné, y compris les livres et les comptes de tous les dirigeants et dirigeantes. Si la dirigeante ou le dirigeant international découvre que des situations ou des procédures existantes ou envisagées ne sont pas en harmonie avec les principes du S.U.T. ou avec ses statuts, elle ou il doit en aviser l'organisme subordonné, si possible au cours d'une réunion des membres, et soumettre un rapport écrit à la ou au P.I.

ARTICLE 36 CAUTIONNEMENT : 36.1 Service de cautionnement. Pour permettre l'émission de cautions à tous les dirigeants et dirigeantes du S.I. et des S.L., C.N.M., C.S.M. ou autres organismes subordonnés du S.I. et pour assujettir les finances des uns et des autres à un système de vérification

propre à garantir et à protéger leurs fonds, le S.I. doit posséder un service de cautionnement chargé de prendre les dispositions requises pour que les cautions soient déposées auprès d'une société de cautionnement autorisée par la ou le secrétaire du Trésor des États-Unis en vertu de la *Loi du 30 juillet 1947* (31 U.S.C. 9304-9308) à garantir les cautions fédérales. Cette société de cautionnement doit être désignée par le C.E.G. d'après les soumissions présentées par les diverses sociétés.

36.2 Dirigeantes, dirigeants, employées et employés internationaux. Les dirigeantes, dirigeants, employées et employés du S.I. doivent faire l'objet d'une caution égale au montant requis par la *Labor-Management Reporting Disclosure Act of 1959*. Les coûts de ces cautions sont payés à même la caisse générale du S.I.

36.3 Dirigeantes, dirigeants, employées et employés locaux. Toutes les S.L. et tous les C.N.M., C.S.M. et autres organismes subordonnés doivent placer sous caution leurs dirigeantes, dirigeants et employés, ainsi que tous les membres appelés à administrer les fonds de l'organisation, au moyen du formulaire intitulé *Labor Organization Bond – Consolidated Form* pour la somme globale de deux

mille cinq cents dollars (2 500 \$). Les S.L., C.N.M., C.S.M. et autres organismes subordonnés qui, pour le dernier exercice financier, ont des actifs et des recettes liquides totalisant vingt cinq mille dollars (25 000 \$) ou plus doivent également prévoir une caution supplémentaire égale à au moins 10 % des actifs et des recettes liquides en sus des vingt cinq mille dollars (25 000 \$) du dernier exercice. La prime exigée pour la caution d'un organisme syndical est payée par le Service de cautionnement du S.I. Les S.L., C.N.M., C.S.M. et autres organismes subordonnés doivent ensuite rembourser leur part de ce coût au Service de cautionnement après avoir reçu de celui-ci une facture en bonne et due forme.

ARTICLE 37 VÉRIFICATIONS : 37.1 Syndicat international. Le C.E.G. choisit une ou un expert-comptable (certified public accountant) pour examiner les livres et les comptes financiers du S.I. lors de chaque vérification ordinaire et chaque fois que le C.E.G. juge utile de procéder à un tel examen. Le rapport de la ou du comptable doit être publié dans un rapport imprimé destiné aux S.L.

37.2 S.L., C.N.M., C.S.M. et autres organismes subordonnés. À la fin de chaque période de six mois se terminant le 30 juin et le 31 décembre, les

S.L., les C.N.M., les C.S.M. et les autres organismes subordonnés doivent faire vérifier leurs livres et leurs comptes.

Les S.L., C.N.M. et autres organismes subordonnés représentant des unités de négociation formées d'au moins cinq cent (500) employés doivent faire faire la vérification au moins une fois par an par un comptable agréé ou un expert-comptable.

Toute S.L. qui perçoit des frais de représentation auprès de personnes non membres en raison du précompte syndical, de la juste part ou de dispositions contractuelles similaires doit en outre retenir les services d'un expert-comptable pour procéder à une vérification annuelle et pour attester de la vérification des cotisants de la S.L.

37.3 Exécution de la vérification. Si la vérification n'est pas confiée à un comptable agréé ou à un expert-comptable, l'examen des livres et des comptes d'une S.L., d'un C.N.M., d'un C.S.M. ou d'un autre organisme subordonné doit être effectué par un conseil de vérification composé de la présidente ou du président et de trois (3) autres membres nommés par la présidente ou le président de la S.L., du C.N.M., du C.S.M. ou de l'organisme subordonné. Toute vérificatrice ou tout vérificateur

qui néglige ses devoirs ou omet d'assister à une vérification sans raison satisfaisante est démis de ses fonctions et un autre membre est nommé à sa place.

Les vérificatrices ou vérificateurs doivent vérifier complètement les comptes de la S.L. pour les six mois précédents, remplir les formulaires de rapport ordinaires du S.I., les remettre à la ou au S.A. et présenter un rapport en bonne et due forme à la S.L. au plus tard le quatre-vingt-dixième (90^e) jour qui suit la fin de la période de six mois. Si les vérificatrices ou vérificateurs découvrent un déficit, des anomalies ou des irrégularités dans les livres ou les documents, ils doivent en informer immédiatement les membres de la S.L., puis la ou le S.A. ou la présidente ou le président doit signaler ces faits au siège international.

37.4 Exigences concernant les comptes rendus.

Un rapport de vérification doit être rédigé sur les formulaires de rapport ordinaires fournis par le siège international, puis envoyé à la ou au S.T.I., accompagné d'une copie intégrale de tous les états financiers distincts préparés par un comptable agréé ou un expert-comptable. Le rapport doit être contresigné par la présidente ou le président et la ou le S.A. de la S.L., puis être mis à la disposition

des membres de la S.L. Le rapport doit spécifier le montant de l'encaisse à la fin de la dernière vérification, les montants reçus à titre de cotisations, contributions, droits d'admission et les fonds provenant d'autres sources pendant cette période, de même que les dépenses supportées pour les droits d'inscription, la capitation, les fournitures venant du siège international et d'autres raisons, ainsi qu'un relevé de la banque où sont déposés les fonds de la S.L., précisant le montant du dépôt et le nombre de membres admis et suspendus comme l'exige le formulaire.

37.5 Défaillance. Si une S.L. ne soumet pas de rapport de vérification au S.I. au plus tard le quatre-vingt-dixième (90^e) jour qui suit la fin d'une période de six mois, on doit lui envoyer l'avis suivant par courrier recommandé ou certifié, un (1) avis étant adressé à la présidente ou au président, à une adresse autre que celle des secrétaires aux archives et aux finances, et un autre avis à la ou au S.A. de la S.L. :

« Je vous informe par la présente que nous n'avons pas reçu le rapport de vérification de votre S.L. pour la période de six mois se terminant le, comme l'exigent les Règlements généraux du Syndicat. Comme vous le savez, l'article 37.5 des Statuts et Règlements généraux stipule que ce

rapport doit être soumis au plus tard le 90^e jour qui suit la fin de la période de vérification de six mois. Vous avez jusqu'au 15 pour vous conformer à cette exigence. Si votre rapport ne nous est pas parvenu à cette date, les cautions de vos dirigeantes et dirigeants sous cautionnement seront annulées, comme prévu par les présents Règlements généraux. »

La ou le P.I. doit aussi charger une dirigeante ou un dirigeant international, une vérificatrice ou un vérificateur ou un autre représentant de mener une enquête au sujet de toute S.L. qui n'a pas soumis son rapport à cette date. À la fin de l'enquête, cette personne doit présenter ses conclusions et recommandations à la ou au P.I.

Si la S.L. ne donne pas suite à l'avis de défaillance et n'envoie pas le rapport de vérification au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant, la ou le S.T.I. peut prendre des mesures pour faire annuler la caution des dirigeantes et dirigeants de la S.L.

37.6 Devoirs des dirigeantes et dirigeants de S.L. Il incombe à la présidente ou au président, à la ou au S.A. et au conseil exécutif de la S.L. de s'assurer que les vérificatrices et vérificateurs de la S.L. exercent correctement leurs fonctions, qu'une vérification des comptes des dirigeantes et dirigeants

chargés des finances de la S.L. est exécutée tous les six (6) mois, que les formulaires ordinaires de vérification semestrielle du S.I. sont remplis et signés par les vérificatrices ou vérificateurs et qu'une copie de ces formulaires est remise à la ou le S.A. qui, à son tour, doit la faire parvenir au siège international. Si les dirigeantes et dirigeants susmentionnés négligent d'appliquer les Règlements généraux conformément aux dispositions du présent article, cette négligence peut amener l'annulation des cautions et la perte de la convention d'indemnisation consentie à la S.L.

37.7 Pouvoirs de la ou du S.T.I. Si la ou le S.T.I. reçoit une pétition signée par cinq pour cent (5 %) des membres en règle d'une S.L., elle ou il peut exiger que les registres et les comptes de la S.L. soient soumis à une vérification indépendante aux frais de la S.L.

Si la ou le S.T.I. croit que les opérations financières d'une S.L., d'un C.N.M., d'un C.S.M. ou d'un autre organisme subordonné ne sont pas bien administrées, elle ou il a également le pouvoir et le droit de faire enquête personnellement ou par l'intermédiaire d'un délégué, de nommer un vérificateur ou un comptable spécial pour examiner les registres et les comptes des dirigeantes et dirigeants chargés des finances de l'organisme

concerné et de présenter un rapport. Si, à la suite de l'enquête, la ou le S.T.I. conclut qu'il existe des anomalies ou un déficit ou que les livres ne sont pas bien tenus, elle ou il doit en aviser la S.L., le C.N.M., le C.S.M. ou l'organisme subordonné concerné, demander que ses registres et comptes soient remis en ordre et correctement tenus et, s'il le faut, exiger que la dirigeante ou le dirigeant concerné soit démis de ses fonctions. Si la S.L., le C.N.M., le C.S.M. ou l'organisme subordonné refuse de se plier aux instructions, la ou le S.T.I. peut faire annuler les cautions de la S.L., du C.N.M., du C.S.M. ou de l'organisme subordonné et en informer le C.E.G. Quand la caution d'une dirigeante ou d'un dirigeant est annulée, son poste est déclaré vacant et des élections sont déclenchées pour le combler.

ARTICLE 38 DÉTOURNEMENTS DE FONDS ET DÉFICITS : Il incombe à chaque dirigeante et dirigeant de S.L. d'alerter rapidement la ou le S.T.I. si elle ou il soupçonne qu'une personne sous caution en vertu des présents Statuts détourne des fonds ou réalise des déficits. Cela fait, il incombe à la présidente ou au président de la S.L. de convoquer immédiatement une réunion du conseil exécutif de la S.L. Ce conseil doit faire

faire une vérification des comptes de la ou des personnes chargées d'administrer les finances. Si la vérification révèle un déficit, des anomalies ou des irrégularités, la S.L. doit immédiatement en aviser la ou le S.T.I. en lui donnant toute l'information requise sur le montant manquant, le nom de la ou des personnes concernées et les détails du cas, et le conseil de la S.L. doit exiger que la ou les personnes mises en cause rajustent immédiatement leurs comptes de manière satisfaisante. Si ces personnes refusent de régler la question de façon satisfaisante, la présidente ou le président de la S.L. doit faire émettre immédiatement un mandat d'arrestation contre elles et les poursuivre en justice jusqu'à ce que les tribunaux aient rendu une décision ou classé l'affaire à la suite d'un règlement satisfaisant.

ARTICLE 39 LÉGISLATION : 39.1 Avis et consultations. Avant de tenter d'obtenir l'adoption d'une loi par un organisme législatif, une S.L., un conseil législatif d'un État ou un C.M. doit en aviser la ou le P.I. et demander l'avis et l'aide du S.I.

39.2 Conseils consultatifs d'État sur la législation. Quand une majorité des S.L. d'un État ou d'une province, avec le consentement du S.I., décide de former un conseil consultatif conjoint aux

fins d'entraide et de protection mutuelle, d'échange d'information, d'avancement du recrutement et des campagnes de recrutement, d'action législative ou politique et de mise sur pied de programmes d'action communautaire, conformément aux chartes ou orientations émises par le S.I., toutes les S.L. de l'État ou de la province sont tenues de s'affilier à ce conseil consultatif conjoint et d'en appuyer les travaux. Par l'entremise de ses règlements, le conseil consultatif établit une capitation mensuelle approuvée par la ou le P.I. Avant d'entrer en vigueur, les règlements et leurs modifications doivent être approuvés par deux tiers des délégués présents et votant à une réunion ordinaire ou extraordinaire, de même que par la ou le P.I.

Les S.L. de transports interurbains entre plusieurs États peuvent être dispensées des dispositions obligatoires du présent article par la ou le P.I.

ARTICLE 40 SCEAU OFFICIEL : Le sceau officiel du Syndicat peut seulement être utilisé pour les activités relatives à l'organisation.

ARTICLE 41 MODIFICATION DES STATUTS : Les présents Statuts ne peuvent être modifiés que par un vote favorable des deux tiers des délégués votant à un congrès ordinaire, à moins

que la modification ne soit prescrite par les présents Statuts.

À moins de disposition contraire, les présents Statuts, modifiés par le 55^e Congrès, entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Après chaque congrès ordinaire du Syndicat, le siège international fournit à chaque S.L. un nombre suffisant de Statuts révisés pour que chaque membre en règle puisse en recevoir un exemplaire, et les facture à la S.L. conformément aux dispositions de l'article 13.18.

ARTICLE 42 SUBORDINATION À D'AUTRES LOIS : Les dispositions des présents Statuts et Règlements généraux doivent être appliquées intégralement et également aux États-Unis et au Canada. Elles sont toutefois subordonnées aux lois fédérales, d'État, provinciales ou municipales actuelles ou futures, si une partie de leurs dispositions entrent en conflit avec ces lois.

La ou le P.I., avec l'approbation du C.E.G., peut décider que certaines exigences des présents Statuts relatives aux élections ne s'appliquent pas au Canada parce qu'elles ne sont pas stipulées par les lois canadiennes et ne sont pas compatibles avec les pratiques canadiennes établies et, le cas échéant, elle ou il peut, sur ordre du C.E.G., les remplacer

par des dispositions statutaires ou par des politiques ou pratiques électorales dont l'application est jugée nécessaire ou pertinente au Canada dans l'intérêt du S.I. et de ses membres.

ARTICLE 43 RENONCIATION : Aucune S.L. et aucun C.N.M., C.S.M. ou autre organisme subordonné, aucun dirigeant ou dirigeante, agent ou agente, représentant ou représentante ou membre de ces organismes n'a le pouvoir ou l'autorité de représenter le S.I., d'agir en son nom, d'accepter des services juridiques pour son compte, de lier le S.I. ou d'engager sa responsabilité, si ce pouvoir ne lui est pas expressément conféré par les présents Statuts ou, par écrit, par la ou le P.I. ou le C.E.G.

ARTICLE 44 CAISSE DE RETRAITE EN FIDUCIE DES DIRIGEANTES, DIRIGEANTS, EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS INTERNATIONAUX : Le « régime de retraite des dirigeants et employés Internationaux du Syndicat uni du transport » et « la convention de fiducie » autorisés par le quarantième (40^e) congrès et constitués, établis et adoptés par décision du C.E.G. et du comité des pensions à compter du 1^{er} janvier 1970, doivent être maintenus. Pour financer la caisse en fiducie ainsi constituée, les 0,10 \$ prélevés

chaque mois sur la capitation de chaque membre actif ou retraité conformément à l'article 18.1 des présents Statuts, ainsi que toute contribution à cette caisse prélevée auprès des participantes et des participants par retenue sur le salaire, sont transférés mensuellement au fiduciaire. Le comité des pensions, constitué par le régime de retraite et la convention de fiducie et composé de la ou du P.I., de la ou du S.T.I. et de la ou du V.P.I., doit exécuter son mandat sans rémunération supplémentaire, mais peut recourir à l'aide qu'il juge nécessaire en matière d'investissement, d'actuariat, de comptabilité ou relativement à des questions juridiques ou techniques pour exercer son mandat qui consiste à s'assurer que le régime est bien administré et mis en œuvre, ainsi qu'à remettre des rapports périodiques et des états financiers au C.E.G. et aux congrès du S.I. En outre, conformément à l'article 5.3 du régime, des contributions supplémentaires jugées adéquates par le C.E.G. doivent être transférées chaque année au fiduciaire à partir des fonds du Syndicat si l'actuaire estime que ces contributions sont requises en vertu des principes actuariels reconnus pour assurer la viabilité du régime, à condition que le passif non capitalisé soit financé sur une période d'au moins vingt (20) ans.

Le comité des pensions, avec l'approbation du C.E.G., doit prendre toutes les mesures qu'il juge nécessaires ou appropriées pour rendre le régime de retraite et la convention de fiducie pleinement conformes à l'*Employment Retirement Income Security Act of 1974* (ERISA) et à toutes les modifications apportées à cette loi ou à tous les règlements ou directives adoptés en vertu de cette loi. Le pouvoir ici conféré au comité des pensions s'étend, sans s'y limiter, à l'adoption des modifications du régime de retraite et de la convention de fiducie jugées pertinentes et nécessaires par le comité pour répondre aux exigences de l'ERISA. Toute dirigeante ou dirigeant international ou toute employée ou employé fonctionnel international du S.I. désigné comme fiduciaire par le régime et la convention de fiducie, conformément à l'ERISA, doit faire l'objet d'un cautionnement, en conformité avec cette loi et être assuré par le S.I. contre les manquements éventuels aux responsabilités fiduciaires.

ARTICLE 45 SECTIONS D'EMPLOYÉS RETRAITÉS : Le C.E.G. doit établir, au sein du S.I. et à l'intention de ses membres retraités, une structure composée de sections regroupant des employées ou employés retraités et régies par

des chartes émises par la ou le P.I. sous réserve de l'approbation du C.E.G. Les sections d'employés retraités se composent de membres retraités du S.U.T. et de leurs conjointes et conjoints. La charte délivrée à chaque section d'employés retraités établit le nom et la juridiction de la section. Les conseils ou les S.L. non affiliées à des conseils, qui agissent seuls ou conjointement avec d'autres organismes subordonnés situés dans le même État, peuvent présenter à la ou au P.I. une demande en vue de créer une section d'employés retraités chargée de mettre en oeuvre des programmes intéressant la S.L. ou le conseil fondateur et en particulier les personnes retraitées. Après avoir approuvé cette demande, le S.I. émet une charte de section d'employés retraités à l'organisme demandeur. Les facteurs à examiner pour décider du bien-fondé de l'émission d'une telle charte incluent, sans s'y limiter, la concentration de retraités admissibles dans une région donnée, le lieu d'emploi antérieur des retraités concernés, la ou les sources des prestations de retraite ou des autres prestations connexes versées aux membres retraités.

Toutes les sections d'employés retraités sont régies par des règles et des règlements approuvés par la ou le P.I. Ces règles peuvent tenir compte

des circonstances ou des besoins particuliers d'une section donnée, mais ne doivent pas entrer en conflit avec les dispositions des présents Statuts. Elles doivent entre autres établir :

a) les règles et les procédures régissant les élections dans les sections d'employés retraités;

b) les autres règles et règlements jugés souhaitables et pertinents pour le bon fonctionnement des sections d'employés retraités;

c) les dispositions concernant le financement de ces sections, y compris les cotisations que doivent leur verser les membres retraités.

d) les membres des sections d'employés retraités peuvent faire fonction de délégués de la S.L. aux centrales syndicales et aux organismes d'État de la FAT-COI; ils peuvent faire partie de comités d'éducation politique, de comités législatifs ou de comités sociaux des S.L.

e) Le présent article ne doit pas avoir d'incidence sur les droits, les exigences et les prestations des membres retraités définis dans les autres articles des présents Statuts et Règlements généraux.

ARTICLE 46 CONFÉRENCES DE FORMATION : Le S.I. est autorisé et habilité à tenir des conférences législatives, politiques et éducatives auxquelles les personnes des S.L. ou des

C.M. concernés désignées par le siège international doivent obligatoirement assister. Ces conférences se tiennent habituellement sur une base régionale dans l'ensemble de la juridiction du S.I. aux États-Unis et au Canada, à moins que le thème d'une conférence précise soit mieux traité dans le cadre d'une conférence nationale ou internationale pouvant inclure une formation législative et politique, ainsi que d'autres questions d'actualité ou présentant un intérêt particulier pour les dirigeantes et dirigeants locaux ou internationaux du Syndicat. Chaque fois qu'on décide que la tenue de telles conférences est possible, la ou le P.I., en consultation avec le C.E.G., fixe la date, le lieu et le contenu de ces conférences et désigne les S.L. et les C.M. qui doivent y participer. Toutes les conférences de ce genre doivent avoir pour but d'accroître les compétences en leadership et les connaissances des participantes et participants afin que ceux-ci soient mieux préparés à accomplir les tâches liées à leurs postes électifs et à représenter et protéger les membres. Une fois désigné pour assister à une conférence, un dirigeant ou un représentant de S.L. ou de C.M. ne peut être dispensé d'y participer à moins d'une urgence ou d'autres circonstances graves telles qu'un lock-out, une grève ou une autre situation de cette nature. Dans tous ces cas, l'autorisation de

s'absenter ne peut être accordée que sur demande déposée en temps opportun par la S.L. ou le C.M. concerné auprès de la ou du P.I. Chaque fois que c'est possible, ces demandes doivent être présentées assez longtemps avant la conférence pour permettre le choix de suppléants.

ARTICLE 47 CONSEIL CANADIEN (C.C.) :

Aux termes du présent article, les S.L. canadiennes sont autorisées à créer et à établir un Conseil canadien du S.U.T. afin de répondre aux besoins et aux désirs des membres canadiens relativement aux objectifs du S.I. énoncés pour le Canada à l'article 3 des Statuts et Règlements généraux. En ce qui concerne les affaires extérieures – législatives, politiques, éducatives, culturelles, sociales, économiques ou liées au bien-être – qui présentent un intérêt particulier au Canada, le Conseil canadien est l'instance suprême et la voix du S.U.T. au Canada. En revanche, pour toutes les affaires internes du Syndicat et toutes les questions liées à la représentation des membres aux fins de la négociation collective, les dispositions pertinentes des Statuts et Règlements généraux, ainsi que les règlements de chaque S.L. canadienne, continuent de régir et de lier tous les membres canadiens,

toutes les S.L. canadiennes individuellement et solidairement, ainsi que le Conseil canadien.

Le Conseil canadien, établi dans le cadre des Statuts et Règlements généraux et des règlements des S.L., est un organisme distinct et autonome qui possède ses propres règlements, ses propres dirigeants, sa propre structure organisationnelle et son propre financement. Le C.C. est autorisé et habilité à gérer ses propres affaires et à administrer ses propres fonds et biens dans le but d'atteindre ses objectifs et de répondre aux besoins et aux désirs des membres canadiens. Le C.C. possède tous les droits, privilèges et devoirs qui lui sont conférés par les Statuts et Règlements généraux et par ses propres règlements.

Le C.C. adopte ses règlements par un vote de deux tiers de ses membres (délégués) et ces règlements doivent être approuvés par la ou le P.I. avant d'entrer en vigueur. Les règlements fixent les exigences touchant les réunions, qui doivent avoir lieu au moins une fois par an.

Les règlements du C.C. stipulent que les personnes élues aux postes de présidente ou président, vice-présidente exécutive ou vice-président exécutif, et secrétaire du Conseil doivent être des dirigeantes et dirigeants de S.L. canadiennes, élus par un vote

de tous les délégués et déléguées présents. Les V.P.I. canadiens sont élus à leur poste international de la même manière que les autres V.P.I., conformément aux articles 7.1 et 6.22 des Statuts et Règlements généraux. À la demande de la ou du P.I., les V.P.I. canadiens aident le Syndicat international dans la négociation des conventions collectives, le recrutement et toutes les autres activités du S.I., au même titre que les autres V.P.I. Les V.P.I. canadiens assistent à toutes les conférences du C.C. et ils y ont le droit de parole, mais non le droit de vote.

Si le C.C. décide que d'autres dirigeants ou représentants à temps partiel ou à temps plein sont nécessaires pour mener à bien les travaux du Conseil, ce personnel doit être élu par le C.C. (dans le cas des dirigeantes et dirigeants) ou nommé (dans le cas des représentantes et représentants) par la première dirigeante exécutive ou le premier dirigeant exécutif du C.C., conformément aux dispositions des règlements du C.C. Ces dirigeants ou représentants à temps plein ou à temps partiel sont employés et rémunérés par le C.C.

Toutes les S.L. canadiennes peuvent participer au C.C. Les S.L. qui y participent doivent partager de façon équitable les dépenses du C.C., conformément aux règlements de ce dernier. Il

incombe au C.C. de financer ses activités séparément et indépendamment du S.I. ou des cotisations ou capitations dues par les S.L. en vertu des articles 18.1 et 18.2 des Statuts et Règlements généraux. Le C.C. ne constitue pas un conseil de négociation mixte pour les membres canadiens; toutefois, au besoin et avec l'approbation de la ou du P.I., il peut apporter une aide supplémentaire dans les négociations, en plus de l'aide fournie par les V.P.I. canadiens, à condition que cette aide soit financée par le C.C. En vertu des règlements du C.C., le S.I. doit assumer cent pour cent (100 %) du coût initial modéré de l'aménagement du bureau du C.C. et payer ensuite cent pour cent (100 %) des coûts de location de ce bureau.

Toute augmentation de la capitation ou des contributions générales ou spéciales autorisée par les règlements du C.C. devient, dès son adoption, une cotisation due au C.C. par chacun des membres des S.L. qui en font partie et elle est perçue par les S.L., puis envoyée au C.C. Cette augmentation doit d'abord être dûment adoptée par un vote majoritaire des délégués votant lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire du C.C. tenue au moins trente (30) jours après l'envoi au siège principal de chaque S.L. membre du C.C. d'un préavis écrit précisant qu'une

proposition d'augmentation de la capitation du C.C. ou d'imposition d'une contribution générale ou spéciale sera soumise à la réunion aux fins de décision finale.

Tous les dirigeants et dirigeantes du C.C. sont élus par les membres du C.C. (délégués), à condition que ceux-ci aient été eux-mêmes élus au scrutin secret par les membres de leur S.L. respective.

Un préavis doit être envoyé au moins quinze (15) jours avant une élection à la dernière adresse domiciliaire connue de chaque représentant de S.L. au C.C. La ou le secrétaire du C.C., ou tout autre dirigeant ou dirigeante élu désigné dans les règlements du Conseil, doit conserver pendant un an tous les bulletins de vote et autres documents relatifs à une élection concernant le C.C.

ARTICLE 48 CONTRIBUTIONS POLITIQUES

VOLONTAIRES: Les fonds fournis volontairement à une S.L. par ses membres par l'entremise de retenues salariales ou d'autres activités bénévoles de levée de fonds pour servir de contributions ou de dépenses politiques liées à des élections fédérales, des élections d'État et des élections locales, sont remis au comité d'action politique du S.I. (ATU-COPE). Ces remises de fonds doivent être conformes aux

dispositions de la législation fédérale selon laquelle les contributions volontaires de cinquante dollars (50 \$) ou plus doivent être remises à un comité d'action politique agréé par le fédéral dans les dix (10) jours qui suivent leur réception, et les contributions de moins de cinquante dollars (50 \$), dans les trente (30) jours qui suivent leur réception. Ces fonds volontaires ne doivent jamais être versés à la trésorerie de la S.L. ou du S.I., ni mêlés aux autres fonds de la S.L. ou du S.I. Toute contribution remise doit être accompagnée du nom, de l'emploi et de l'employeur du membre donateur ainsi que de la date de réception. Toutes les contributions à des candidates ou candidats fédéraux doivent se faire par l'entremise du comité pour l'éducation politique du S.U.T. (ATU-COPE). Lorsque l'ATU-COPE, au niveau fédéral, fait une contribution ou une dépense politique pour soutenir la mise en candidature ou l'élection d'un candidat politique d'un État ou d'un district donné, cette contribution doit, chaque fois que c'est possible et pertinent, être faite conjointement au nom de l'ATU-COPE et des comités d'éducation politique affiliés des S.L. de la région concernée.

INDEX

	<u>Art.</u>	<u>Page</u>
Abréviations	2	4
Accusations, procédures et sanctions	22	119
Accusations de double syndicalisme	22.2	119
Accusations relatives aux finances :		
autres poursuites possibles	22.9	126
Déroulement de l'instruction du cas	22.5	122
Examen par la S.L. ou le C.M.		
après l'instruction	22.6	124
Examen préliminaire des accusations	22.4	121
Infractions passibles de poursuites	22.1	119
Mesures disciplinaires et sanctions	22.8	125
Mises en accusation	22.3	120
Suspension en attendant la décision		
subséquente aux accusations	22.7	124
Ancienneté	32	156
Caisse de défense	19	94
Aide pour arbitrage et enquête	19.2	95
Appel nominal; participation		
aux lignes de piquetage	19.8	100
Autre emploi permanent	19.9	101
Comptes rendus	19.7	100
Épuisement de la caisse; dons	19.6	99
Objectifs et utilisations	19.1	94
Prestations de grève	19.3	97

Prestations de lock-out	19.4	99
Seule source de prestations	19.5	99
Caisse de retraite des dirigeantes, dirigeants, employées et employés internationaux	44	172
Cartes de retrait	30	151
Émission des cartes	30.1	151
Membres isolés	30.4	155
Participation aux réunions des S.L.	30.5	155
Transferts entre S.L.	30.2	153
Transferts par carte de retrait	30.3	154
Cautionnement	36	160
Dirigeantes, dirigeants, employées et employés internationaux	36.2	161
Dirigeantes, dirigeants, employées et employés locaux	36.3	161
Service de cautionnement	36.1	160
Centrales syndicales d'État et centrales syndicales locales	15	79
Conférences de formation	46	176
Congrès	6	9
Absences justifiées	6.15	16
Convocation en congrès extraordinaire	6.3	9
Dates des congrès	6.1	9
Déléguées et délégués	6.7	11

Déléguées et délégués aux congrès de la FAT-COI	6.20	19
Dirigeantes et dirigeants internationaux	6.12	15
Disqualification	6.9	14
Élection des dirigeantes et dirigeants internationaux	6.22	20
Exigences financières	6.14	16
Frais des déléguées et délégués	6.13	15
Lettres de créance	6.10	14
Lettres de créance; comités	6.17	17
Lieu, droits d'inscription, dépenses	6.2	9
Ordre du jour	6.19	18
Représentation : C.C.	6.6	11
Représentation : C.N.M.	6.5	10
Représentation : S.L.	6.4	9
Résolutions	6.16	17
Résumé journalier, archives	6.18	18
Suppléantes et suppléants	6.8	13
Suppléantes et suppléants aux congrès de la FAT-COI	6.21	20
Vote	6.11	15
Conseil canadien (C.C.)	47	178
Conseil exécutif général	12	32
Décisions prises entre les assemblées	12.8	47
Exécution des décisions	12.7	47

Fiduciaires des biens	12.9	47
Membres	12.1	32
Mesures disciplinaires :		
Dirigeantes et dirigeants des S.L.	12.4	35
Mesures disciplinaires :		
Membres des S.L.	12.5	36
Pouvoirs et fonctions	12.3	33
Réunions	12.2	33
Tutelle	12.6	38
Conseils de négociation mixtes	24	128
Conseils de service mixtes		
S.U.T.-sections locales	25	131
Capitation	25.5	133
Champ de compétence, affiliation et financement	25.3	132
Création	25.1	131
Directrice ou directeur des services	25.6	134
Objectifs	25.2	131
Règlements internes et élections	25.4	133
Contributions politiques volontaires	48	182
Détournements de fonds et déficits	38	168
Dirigeantes et dirigeants		
internationaux	7	21
Invalidité permanente	7.3	22
Mandat	7.1	21
Qualifications	7.4	23

Sécurité d'emploi; révocation	7.5	23
Vacance	7.2	22
Effectifs	21	106
Admissibilité	21.1	106
Avis d'adresse exacte	21.8	111
Cessation du service actif		
pour d'autres raisons	21.14	116
Contributions pour		
arbitrage de griefs	21.15	117
Cotisations, amendes		
et contributions	21.9	111
Date d'adhésion	21.5	109
Demande d'adhésion	21.3	108
Dérogations réciproques		
aux droits d'adhésion	21.4	108
Divulgarion des affaires		
du Syndicat	21.7	110
Droits de visite	21.12	115
Maintien du statut de membre :		
personnes retraitées	21.13	116
Membres en règle	21.6	109
Personnel de gestion		
et de supervision	21.2	107
Réintégration après suspension	21.11	113
Suspension pour non paiement		
de cotisations	21.10	113

Élection des dirigeantes et dirigeants de S.L.	14	67
Calendrier des élections	14.1	67
Contestations	14.8	76
Élections pour combler les postes vacants avant la fin d'un mandat (élections intérimaires)	14.10	78
Élections : procédures et exigences	14.7	75
Éligibilité à une fonction de la S.L.	14.2	68
Installation	14.9	76
Interdiction d'ajouter des noms de candidats	14.6	75
Membres inéligibles à un poste	14.3	70
Mise en candidature; bulletins de vote	14.4	71
Modes de scrutin	14.5	73
Engagement		1
Ententes acceptées comme exécutoires	33	157
Approbation par le S.I.	33.2	158
Conventions de courte durée	33.1	157
Fonds et biens	5	8
Fusions de sections locales	16	81
Grèves et lock-out	20	101
Autorisation de grève	20.2	102
Avis de conflit	20.1	101

Décision du C.E.G.	20.4	105
Grèves non autorisées	20.5	106
Vote par référendum	20.3	104
Indemnités pour frais funéraires ou mutilation	28	137
Administration; gestion de l'actif	28.2	137
Buts	28.1	137
Critères d'admissibilité aux indemnités	28.4	139
Demandes d'indemnités par des membres isolés	28.8	144
Fausse déclarations dans des demandes d'indemnités	28.6	141
Inadmissibilité des personnes en retard de paiement	28.5	140
Mode de paiement de l'indemnité pour frais funéraires	28.9	145
Montant des indemnités	28.10	150
Période de prescription	28.3	138
Procédure à suivre pour présenter une demande d'indemnité	28.7	141
Inspection des affaires des S.L.	35	160
Législation	39	169
Avis et consultations	39.1	169
Conseils consultatifs d'État sur la législation	39.2	169

Membres isolés	31	155
Modifications des Statuts	40	170
Nom et champ de compétence	1	4
Objectifs et principes	3	5
Objectifs	3.1	5
Principes	3.2	7
Préambule		3
Présidente internationale ou président international	8	23
Publications officielles	27	136
Renonciation	43	172
Représentation	26	135
Retrait de sections locales	17	81
Procédures	17.1	81
Sanctions	17.2	82
Transfert de membres et de fonds	17.3	82
Revenus	18	84
Augmentation de la capitation	18.9	94
Autres taux de capitation et de cotisation	18.3	89
Capitation	18.1	84
Contributions spéciales : caisse de défense	18.5	90
Contributions spéciales : caisse d'indemnités pour frais funéraires ou mutilation	18.7	93

Contributions spéciales :		
caisse générale	18.6	92
Cotisations	18.2	87
Droits d'admission;		
droits d'inscription	18.4	89
Rapports concernant		
les contributions spéciales	18.8	93
Sceau officiel	40	170
Secrétaire-trésorière internationale		
ou secrétaire-trésorier international	9	26
Sections d'employés retraités	45	174
Sections locales	13	49
Autres fonctions et restrictions	13.15	62
Biens immobiliers et autres	13.4	53
Création	13.1	49
Déléguées et délégués syndicaux	13.7	56
Devoir d'observer les Statuts	13.17	64
Dirigeantes et dirigeants	13.6	55
Fonctions du conseil exécutif local	13.14	61
Fonctions de la présidente		
ou du président	13.9	57
Fonctions de la ou du		
secrétaire-archiviste	13.11	59
Fonctions de la ou du		
secrétaire aux finances	13.12	59
Fonctions de la trésorière		
ou du trésorier	13.13	60

Fonctions de la vice-présidente ou du vice-président	13.10	58
Gestion de fonds	13.5	54
Ordre du jour	13.16	63
Paiements en retard	13.20	66
Postes désignés	13.8	56
Prestations de maladie	13.21	67
Règlements	13.2	49
Réunions	13.3	50
Sommes dues au S.I.	13.19	65
Statuts, insignes et fournitures	13.18	65
Siège social	4	7
Subordination à d'autres lois	42	171
Suspension de dispositions des Statuts	34	159
Comité	34.1	159
Dispense par le C.E.G.	34.2	159
Vérifications	37	162
Défaillance	37.5	165
Devoirs des dirigeantes et dirigeants de S.L.	37.6	166
Exécution de la vérification	37.3	163
Exigences concernant les comptes rendus	37.4	164
Pouvoirs de la ou du S.T.I.	37.7	167
S.L., C.N.M., C.S.M. et autres organismes subordonnés	37.2	162

Syndicat international	37.1	162
Vice-présidente exécutive internationale ou vice-président exécutif international	10	29
Vice-présidentes et vice-présidents internationaux	11	30
Fonctions, salaires, rapports	11.1	30
Prestations de maladie	11.2	32
Vote général : Questions soumises à un référendum	29	150



SYNDICAT UNI DU TRANSPORT

5025 Wisconsin Ave., N.W.

Washington, DC 20016-4139

Sans frais : 888-240-1196 • Tél : 202-537-1645

Site Web : www.atu.org

DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS INTERNATIONAUX

Président international

Warren S. George, s.l. 85 (Pittsburgh, PA)

Vice-président exécutif international

Michael J. Siano, s.l. 821 (Jersey City, NJ)

Secrétaire-trésorier international

Oscar Owens, s.l. 192 (Oakland, CA)

VICE-PRÉSIDENTES ET VICE-PRÉSIDENTS INTERNATIONAUX

Tommy Mullins, s.l. 1544 (Washington, DC)

Joseph Welch, s.l. 580 (Syracuse, NY)

Rodney Richmond, s.l. 689 (Washington, DC)

Donald T. Hansen, s.l. 758 (Tacoma, WA)

Robert H. Baker, s.l. 627 (Cincinnati, OH)
Larry R. Kinnear, s.l. 113 (Toronto, ON)
Randy Graham, s.l. 279 (Ottawa, ON)
Javier M. Perez, Jr., s.l. 1287 (Kansas City, MO)
Richard M. Murphy, s.l. 589 (Boston, MA)
Bob M. Hykaway, s.l. 1505 (Winnipeg, MB)
Charles Cook, s.l. 1575 (San Rafael, CA)
William D. McLean, s.l. 265 (San Jose, CA)
Ronald J. Heintzman, s.l. 757 (Portland, OR)
Janis Borchardt, s.l. 1225 (San Francisco, CA)
Paul Bowan, s.l. 26 (Detroit, MI)
Lawrence J. Hanley, s.l. 726 (Staten Island, NY)
Kenneth R. Kirk, s.l. 1338 (Dallas, TX)
Gary E. Rauen, s.l. 1145 (Binghamton, NY)

DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS
AU CONGRÈS DE LA FAT-COI

Anthony Withington, s.l. 1575 (San Rafael, CA)
Martha D. Stevens, s.l. 1464 (Tampa, FL)
Vincent G. Crehan, s.l. 1342 (Buffalo, NY)
Donnie K. Small, s.l. 1535 (Harahan, LA)
Dennis Antonellis, s.l. 1015 (Spokane, WA)

DÉLÉGUÉES ET DÉLÉGUÉS SUPPLÉANTS
AU CONGRÈS DE LA FAT-COI

Rick Harris, s.l. 308 (Chicago, IL)
Michelle R. Sommers, s.l. 1005 (Minneapolis/St. Paul, MN)



WARREN S. GEORGE

Président international

MICHAEL J. SIANO

Vice President exécutif international

OSCAR OWENS

Secrétaire-trésorier international