



SYNDICAT DES EMPLOYÉ.E.S DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL
SECTION LOCALE 1244 SCFP FTQ
C.P. 6128, SUCCURSALE CENTRE-VILLE
MONTRÉAL (QUÉBEC)
H3C 3J7

Histoire du SEUM-1244

Les origines du SEUM-1244

Avant la syndicalisation, les relations avec l'Employeur et les conditions de travail étaient pitoyables sur le campus. Travailler à l'Université de Montréal devait être considéré comme un privilège en soi : l'assignation des tâches, les promotions, la possibilité de conserver son emploi, etc., tout était l'objet de décisions arbitraires.

Les salariées et salariés se prennent en main

En 1962, les personnes salariées du Centre communautaire, des Résidences et de la Cafétéria furent les premières à se syndiquer. Par la suite, deux autres groupes se greffèrent à ce syndicat affilié à la CSN. En 1965, celui des bibliothèques s'ajouta et, en 1979, celui du Centre de calcul.

Entretemps, deux autres syndicats, cette fois affiliés au SCFP-FTQ, voyaient le jour : en 1967, celui des employées et employés métiers et services (la section locale 1186) et en **1970, celui regroupant principalement les personnels du groupe bureau et du groupe technique (la section locale 1244).**

L'obtention de ces accréditations et la négociation d'une première convention collective ont demandé des mois de travail acharné.

Enfin, nous étions passés de l'ère de l'arbitraire à l'ère du respect et de la reconnaissance des valeurs de notre contribution au fonctionnement de l'Université.

Le nouveau 1244

Tout au long de ces années, le SNEUM (CSN) et la section locale 1244 (SCFP-FTQ) ont fait front commun pour faire face à l'Employeur, surtout lors des périodes de négociation. **Peu à peu l'idée d'une fusion a fait son chemin et s'est réalisée en 1987.** Le nouveau 1244 (SCFP-FTQ), avec environ 1850 membres à cette époque était, et est encore, de loin, le plus gros syndicat d'employées et d'employés de soutien sur le campus. Il représente des personnes du groupe métiers et services, l'ensemble du groupe bureau, technique et aide-technique, ainsi que les bibliothécaires (groupe professionnel). Le certificat d'accréditation du SEUM-1244 couvre les personnes salariées régulières et temporaires.

Depuis sa fusion, le Syndicat 1244 a vu grossir ses rangs. En effet, à la fin de 1988, les personnes salariées travaillant comme sauveteurs adhèrent au 1244 et au début de 1989, celles qui travaillaient au Centre d'informatique de gestion. En 1990, les personnes salariées travaillant à titre de surveillants de la salle d'entraînement du CEPSUM joignent nos rangs.

Actuellement, les personnes salariées payées par des fonds de recherche subventionnée sont syndiquées par le *Syndicat des employé(e)s de la recherche de l'Université de Montréal (SERUM)*, affilié à l'Alliance canadienne de la fonction publique (AFPC). Ces personnes occupent des postes similaires aux groupes bureau et technique.

Au début des années 2000, à la suite de nombreuses suppressions de postes touchant le personnel de soutien, et ce depuis 1993, le SEUM-1244 ne comptait plus qu'environ 1600 personnes.

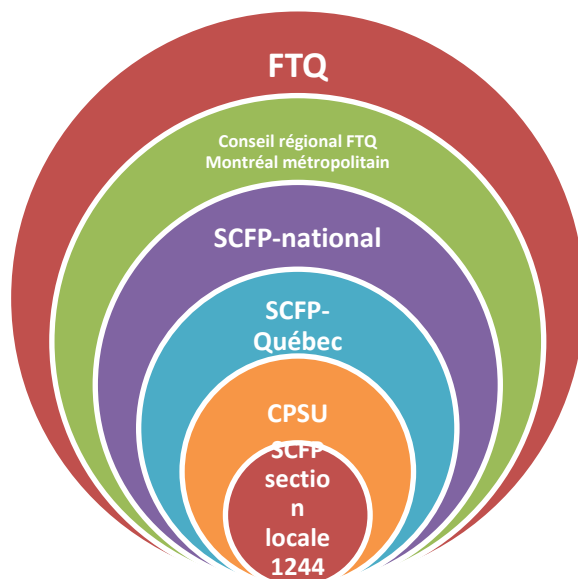
Au fil des négociations, grâce à la détermination des membres de ces syndicats et aussi, grâce aux gains réalisés par les salariés et salariées des secteurs publics et parapublics, des droits touchant des aspects importants de nos conditions de travail ont été arrachés. Mentionnons, entre autres :

- sécurité d'emploi
- droits parentaux
- vacances
- primauté relative à l'ancienneté lors des mouvements de personnel
- facilité de faire des activités syndicales
- perfectionnement
- congés de maladie
- conditions de travail des personnes salariées à statut particulier
- retraite et préretraite
- assurances collectives

Cependant, rien n'est définitivement gagné. À chaque négociation, tout peut être remis en question. En effet, les employeurs, à chaque renouvellement de convention collective, peuvent toujours être tentés de récupérer nos précieux acquis. Pourtant, la société continue de progresser. Les changements technologiques et le développement accéléré des sciences en sont les évidentes démonstrations. Pourquoi devrions-nous reculer dans le dossier de nos conditions de travail ? Nos acquis sont donc le résultat d'un travail permanent.

Dans les pages qui suivent, nous pourrions constater les principaux changements à nos conditions de travail qui se sont produits depuis la première convention collective jusqu'à ce jour.

Affiliations du SEUM-1244





Évolution de la convention collective au fil des ans

En bleu, vous verrez quelques moments-clés de l'histoire du syndicat. Portez attention sur l'évolution de certains gains au fil des années.

31 octobre 1962 - SNEUM

Il s'agit de la première convention collective pour les personnes salariées du centre communautaire, des résidences et de la cafétéria. Ce syndicat est affilié à la Confédération des syndicats nationaux (CSN). « Les employés de la cafétéria et des résidences fondent le Syndicat national des employés de l'Université de Montréal (SNEUM). Affilié à la CSN, il s'agit du premier syndicat accrédité à voir le jour à l'Université de Montréal. »¹

Les gains du syndicat, définis dans la convention collective de 1962, sont :

- **Reconnaissance syndicale** et reconnaissance de l'**ancienneté**;
- **Horaire** : semaine normale de travail de 40 heures;
- **Jours fériés** : 8 jours fériés par année;
- **Vacances** : 10 jours après 1 an et 15 jours après 15 ans de service;
- **Crédits maladie** : après 1 an d'ancienneté accumulation d'une (1) journée par mois de crédits maladie jusqu'à concurrence d'un maximum de 60 jours non monnayables.

1^{er} juin 1965, ajout des personnes salariées des bibliothèques - SNEUM

Le SNEUM ajoute le personnel des bibliothèques parmi ses membres. Les gains du syndicat, définis dans la convention collective de 1965, sont :

- **Accidents de travail** : 26 semaines de salaire régulier suite à un accident de travail;
- **Horaire** : Semaine normale de travail de 33h¾;
- **Primes** : introduction des primes de soir;
- **Jours fériés** : 12 jours fériés et 2 congés mobiles;
- **Vacances** : 15 jours de vacances après 2 ans de service et 20 jours après 12 ans; l'Employeur peut refuser d'accorder plus de 2 semaines consécutives de vacances;
- **Congés personnels** : 5 congés personnels par année pris à même les crédits maladie;
- **Congé de maternité** : congé de maternité sans solde avec obligation de reprendre le travail entre le 45^e et le 90^e jour suivant le jour de l'accouchement;
- **Crédits maladie** : cumul de 1¼ journée par mois de crédit de maladie jusqu'à un maximum de 90 jours non monnayables.

1^{er} juin 1966, Services alimentaires et Résidences - SNEUM

Les gains du syndicat, définis dans la convention collective de 1966, sont d'avoir les mêmes conditions que dans les bibliothèques :

- **Horaires** : Semaine normale de travail de 37h½;
- **Primes** : introduction des primes de nuit.

¹ <http://www.125.umontreal.ca/histoire/1943-i.html>



1^{er} juin 1968, Bibliothèques, Services alimentaires et Résidences - SNEUM

Les gains du syndicat, définis dans la convention collective de 1968, sont :

- **Jours fériés** : 13 jours fériés et 2 congés mobiles;
- **Vacances** : 20 jours de vacances après 10 ans de service;
- **Crédits de maladie** : le maximum des crédits maladie non monnayable est porté à 105 jours;
- **Changement technologique** : un avis d'au moins six (6) mois doit être donné avant l'implantation de changements technologiques.

7 octobre 1970 : SEUM-1244

« Après une campagne assez longue, le SCFP procède à la fondation officielle de la section locale 1244 le 7 octobre 1970. En 1971, suite à plusieurs mois de négociations et à une grève de quatre semaines à laquelle ont participé de nombreux travailleurs, la première convention collective est signée. La deuxième en 1972, la troisième en 1975 et la quatrième en 1979 permettront d'acquiescer de nettes améliorations des conditions de travail. »² Le SEUM-1244, accrédité auprès du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), regroupe principalement les personnels du groupe bureau et du groupe technique. Son certificat d'accréditation a été émis le 15 février 1971. Le SNEUM continuera son cheminement, en parallèle, jusqu'en 1987. La première convention collective pour le SEUM-1244 débute au 1^{er} juin 1972.

1^{er} juin 1972, SEUM-1244 et SNEUM

Les gains des syndicats, définis dans la convention collective de 1972, sont :

- **Activités syndicales** : amélioration des droits syndicaux (libérations et droits d'enquête);
- **Affichage** : droit de postuler sur les postes faisant partie d'autres syndicats (disposition 1244 : maximum de 3 affichages après le comblement du 1^{er} poste vacant);
- **Accidents de travail** : garantie de 26 semaines de salaire régulier suite à un accident de travail, après 26 semaines l'indemnité prévue par la Loi plus un supplément équivalent à 10 % du salaire régulier;
- **Horaires** : semaine de travail de 35 heures (40 heures dans les cafétérias et résidences), réduction de 3 heures de l'horaire de travail durant l'été;
- **Affectation temporaire**
- **Travail supplémentaire** : droit de convertir en temps jusqu'à 5 jours le temps supplémentaire;
- **Primes** : introduction des primes de fin de semaine, des primes de disponibilité et de chef d'équipe;
- **Vacances** : 15 jours de vacances après un (1) an de service; droit de prendre 4 semaines consécutives de vacances, et droit de prendre ses vacances en dehors de la période normale;
- **Congés sociaux** : bonification des congés sociaux et introduction d'une journée de congé pour déménagement;
- **Congés personnels** : 2 jours et possibilité d'utiliser 3 autres journées à même les crédits maladie;
- **Congé sans traitement**;
- **Congé de maternité** : pour celles n'ayant pas droit à l'assurance-chômage, droit à 8 semaines payées au deux-tiers (2/3) du salaire brut avec la possibilité d'y rajouter les crédits maladie

² <http://www.archiv.umontreal.ca/P0000/P0045.html>



monnayables accumulés et obligation de reprendre le travail 90 jours de calendrier après l'accouchement;

- **Indemnité pour usage de sa voiture;**
- **Sécurité d'emploi** : sécurité d'emploi (12 mois et plus d'ancienneté); si replacé sur un poste inférieur, conserve son taux de salaire et a droit aux augmentations salariales;
- **Assurance-salaire** : 17 semaines à 85 %, par la suite 75 % et indexation annuelle maximale de 3 %;
- **Sous-traitance;**
- **Plans d'évaluation bureau**, rangement métiers, de carrière technique et professionnelle;
- **RTP-bibliothèques**, création de poste 32 semaines/année; pas droit au congé sans traitement, au congé de maternité, à la sécurité d'emploi, au cours de culture, à l'assurance-salaire, aux assurances collectives et au régime de rentes de l'Université;
- **Salariées temporaires** : après 60 jours ouvrables, droit aux jours fériés et à une compensation de 2,4 % du salaire régulier pour l'assurance-salaire et les congés personnels.

1^{er} juin 1976, SEUM-1244 et SNEUM

Les gains des syndicats, définis dans la convention collective de 1976, sont :

- **Prime** : prime pour le technicien qui dirige le travail d'autres techniciens;
- **Vacances** : l'Employeur ne peut refuser sans motif valable la prise de vacances en dehors de la période normale; en juin 1976, droit à 15 jours après 1 an d'ancienneté et 20 jours après 5 ans d'ancienneté; en juin 1977, droit à 20 jours après 3 ans d'ancienneté et en juin 1978, droit à 20 jours après 1 an de service; cumul de vacances lors des congés maternité, droit pour la personne salariée de fractionner ses vacances en semaines;
- **Congés sociaux** : Bonification des congés sociaux;
- **Congé de maternité**: 17 semaines et congé sans traitement de 12 mois; à la 2^e semaine, droit à une indemnité égale à l'assurance-chômage si plus d'un an de service;
- **Sécurité d'emploi** : remplacement sur poste équivalent ou par entente sur un poste inférieur, recyclage, période d'essai lors de remplacement, liste de rappel, indemnité de séparation de 2 sem./année jusqu'à 26 semaines;
- **Assurance salaire** : 80 % après 17 semaines, exonération RRUM, indexation limitée à 5 %, 5 jours crédits monnayés à la fin de l'année qui peuvent être utilisés pour visite chez le médecin;
- **Santé-sécurité** : comité, droit d'enquête, l'UdeM facilite le retour du salarié au travail ou chez lui si transporté à l'hôpital, appareil de protection fourni, coût de l'examen requis à la charge de l'UdeM et durant les heures de travail, droit de refus, trousse de premiers soins dans chaque secteur de travail;
- **Salariés temporaires** : droit pour les temporaires à temps complet à l'horaire réduit durant l'été après 60 jours ouvrables travaillés, 4 % pour les avantages sociaux, 8 % pour les vacances, augmentation d'échelon après 12 mois consécutifs, droit aux jours fériés après 20 jours ouvrables travaillés.

Mars 1980, SEUM-1244 (3 mars 1980) et SNEUM (18 mars 1980)

Les gains des syndicats, définis dans la convention collective de 1980, sont :

- **Accident de travail** : salaire régulier pendant 52 semaines, après sur l'assurance-salaire, droit au remplacement pour limitation partielle sans baisse de salaire;
- **Horaire** : passage de 40 heures/sem. à 38 heures 3/4 sans perte salariale;



- **Vacances** : 21 jours après 17 ans, 22 jours après 19 ans, 23 jours après 21 ans, 24 jours après 23 ans, 25 jours après 25 ans; cumul des vacances lors des 12 premiers mois d'absence suite à un accident de travail, lors des 6 premiers mois d'absence maladie, lors d'un congé maternité; le refus de l'Employeur lors de vacances en dehors de la période normale ne peut porter que sur les dates; droit de prendre des vacances anticipées; droit du salarié de fractionner 1 semaine en 5 jours;
- **Congés parentaux** : congé de maternité 20 semaines à 93 % du salaire régulier, idem si enfant mort-né; si pas admissible à l'assurance-chômage, droit à 10 semaines à 93 % du salaire régulier; salarié à temps partiel a droit à 10 semaines à 95 %, la 2^e semaine assumée par l'UdeM; accumule vacances, congés de maladie, ancienneté et service actif pour la sécurité d'emploi; affectation provisoire sans perte de salaire si danger, retrait préventif, congé de paternité de 5 jours, congé pour adoption de 10 semaines, congé sans traitement de 2 ans;
- **Sécurité d'emploi** : droit à l'article mise à pied et rappel au travail pour les moins de 12 mois d'ancienneté; pleine sécurité d'emploi après 24 mois de service actif;
- **Assurance-salaire** : référé à un 3^e médecin quand divergence d'opinions entre le médecin traitant et celui de l'Employeur;
- **Santé-sécurité** : droit de refus, texte de la Loi;
- **Fermeture de l'établissement**;
- **Salariés temporaires** : droit aux primes de fin de semaine après 60 jours ouvrables pour les temps complets; congé de maternité de 18 semaines après 20 semaines d'emploi; droit après 60 jours travaillés de signifier sa disponibilité pour tout travail temporaire et d'être considéré prioritairement par rapport à l'externe.

29 juin 1984, SEUM-1244 et SNEUM

Les gains des syndicats, définis dans la convention collective de 1984, sont :

- **Travail de cadres** : permis lors de surcroît de travail ou de carence de personnel;
- **Salariés temps partiel** : l'Employeur a le droit de réduire un poste à temps complet en temps partiel quand le poste devient vacant; bénéficie des avantages de la convention au prorata du nombre d'heures travaillées; admissible au paiement des jours fériés à la condition que lesdits jours fassent partie de son horaire régulier de travail;
- **Salariés cycliques** : au moins 20 semaines par année; création limitée à 25 postes par année (15 postes par année dans le SNEUM);
- **Affichage** : la connaissance de la bureautique n'est pas un critère d'élimination de candidatures et la formation est à la charge de l'UdeM; pour le 1244, un maximum de trois (3) affichages pour les postes du groupe bureau inférieurs à la classe 6 et liste d'inscription pour les salariées voulant se prévaloir d'une mutation, promotion ou rétrogradation;
- **Affectation temporaire** : droit de l'Employeur de déplacer un salarié temporairement d'un département à un autre au sein de la même faculté si moins de 50 km, par ordre décroissant d'ancienneté avec le maintien de la description de fonction et de l'horaire de travail;
- **Congé sans traitement** : automatique après 7 ans de service continu;
- **Droits parentaux** : possibilité de se prévaloir d'un congé sans traitement à temps partiel durant 2 ans;
- **Sécurité d'emploi** : remplacement sur un poste équivalent avec possibilité de refuser si à plus de 50 km ou sur un quart de travail différent, remplacement provisoire sur un poste inférieur, remplacement sur un poste temporairement vacant ou sur un surcroît de travail;
- **Assurance-salaire** : après 65 ans, admissible à 17 semaines cumulatives;



- **Rtp-bibliothèques** : 6 % en compensation pour les jours fériés.

24 septembre 1987, SEUM-1244

L'année 1987 est l'année où le SEUM-1244 est fusionné. Les gains du syndicat, définis dans la convention collective de 1987, sont :

- **Harcèlement sexuel** : vise à assurer un milieu de travail exempt de harcèlement ;
- **Salariées cycliques** : au moins 32 semaines par année, indemnité de vacances à chaque période de paie;
- **Droits syndicaux** : prolongation d'une (1) heure de la période de dîner pour assister aux activités dans le cadre du 8 mars et dans le cadre de la semaine de santé-sécurité;
- **Affichage** : pour les groupes métier et bureau, 2 ans d'expérience peut suppléer à 1 an de scolarité et 2 ans de scolarité à 1 an d'expérience; durant la période d'essai, l'Employeur doit fournir au salarié un support adéquat;
- **Horaire** : l'horaire de 4 jours peut être implanté après entente durant l'horaire d'été;
- **Affectation temporaire** : pour un poste temporairement dépourvu de son titulaire pendant une période de plus de 10 jours ou durant la période d'affichage, le poste est prioritairement comblé par une affectation temporaire pour le salarié pour qui cela représente une rémunération supérieure; obligation de l'Employeur d'informer le Syndicat lors d'une affectation temporaire de plus d'un mois;
- **Travail supplémentaire** : droit du salarié de demander de convertir en temps jusqu'à 10 jours par année;
- **Vacances** : possibilité après entente de hausser de 5 à 10 jours le fractionnement de semaines de vacances;
- **Congés personnels** : 2 jours par année sans avoir à fournir de raison;
- **Congé sans traitement** : automatique après 5 ans de service continu;
- **Droits parentaux** : congé maternité ou d'adoption de 20 semaines à 93 % du salaire régulier et accumulation du service crédité au RRUM, droit de poser sa candidature lors d'affichages et d'occuper le poste à son retour (incluant le congé sans traitement); si non admissible à l'assurance-chômage, droit à 10 semaines de congé à 93 % du salaire régulier;
- **Sécurité d'emploi** : droit à la supplantation; abolition du poste du salarié le moins ancien de la fonction dans le secteur visé;
- **Assurance-salaire** : après entente, possibilité d'entreprendre un travail de réadaptation; crédit de maladie, droit de convertir en temps les crédits maladie non utilisés; lors d'une invalidité partielle, droit à un remplacement sur autre poste sans baisse de salaire;
- **Salariés temporaires** : droit d'accumuler de l'ancienneté, droit de s'inscrire sur une liste de rappel; droit à un congé de maternité de 20 semaines;
- **RTP-bibliothèques** : droit à la sécurité d'emploi; droit de cumuler des postes à temps partiel jusqu'à concurrence de la semaine régulière de travail (35hres);
- **Entente** pour la mise sur pied d'un régime de congé sans traitement à traitement différé applicable le 1^{er} décembre 1988;
- **Entente** relative à l'implantation de l'équipement de bureautique.



2 novembre 1990, SEUM-1244

Les gains du syndicat, définis dans la convention collective de 1990, sont :

- **Salariés à temps partiel** : droit de s'inscrire sur la liste de rappel pour ajouter des heures de travail jusqu'à concurrence d'une semaine régulière de travail (35hres);
- **Définition de secteur** : pouvoir de l'Employeur de modifier en tout temps les secteurs de travail pourvu que le Syndicat soit avisé par écrit; la liste des secteurs est fournie à titre indicatif;
- **Droits syndicaux** : libération à temps complet au frais de l'Employeur du coordonnateur du comité des griefs, de la personne à la présidence et du représentant à la prévention; 2 fois par année, les salariés peuvent s'absenter du travail durant 1 h 30 pour assister à une assemblée générale du Syndicat;
- **Affichage** : droit de l'Employeur de demander des exigences additionnelles à celles apparaissant sur les descriptions de fonction;
- **Accident de travail** : renonciation de l'Employeur à réclamer un remboursement si la CSST ne le fait pas;
- **Horaire** : l'horaire de 4 jours durant l'horaire d'été est implanté à la demande des salariés;
- **Vacances** : après 19 ans d'ancienneté, droit à 23 jours de vacances et après 21 ans d'ancienneté, droit à 25 jours; droit pour les salariés de fractionner jusqu'à 10 jours de vacances;
- **Congé sabbatique** après 5 ans d'ancienneté;
- **Droits parentaux** : 5 jours par année pour s'occuper de son enfant mineur déduits du crédit annuel de congé de maladie ou pris sans traitement; congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'un an si problème de santé d'un enfant mineur;
- **Sécurité d'emploi** : pour un remplacement provisoire, le salarié n'est pas tenu d'accepter un quart de travail différent;
- **Perfectionnement** : 0,5 % de la masse salariale;
- **Assurance-salaire** : après 17 semaines d'absence, exonération de payer les cotisations à l'assurance-vie; les prestations d'assurance-salaire continuent d'être payées jusqu'à la décision du 3^e médecin et si l'invalidité n'est pas reconnue, le salarié doit rembourser l'Employeur;
- **Cours de culture** : la facture des frais admissibles est payée directement par l'Employeur;
- **Suspension permis de conduire** : affecté temporairement sur un autre poste ou bénéficie d'un congé sans traitement pour 12 mois;
- **Salariés temporaires** : l'ancienneté pour les salariés temps complet à partir du 24-09-82 et pour les salariés à temps partiel à partir du 01-05-88 est calculée en jours et en heures rémunérés; cumul de l'ancienneté durant le congé de maternité; après 180 jours rémunérés, droit de faire un grief pour contester un congédiement disciplinaire; droit aux primes de fin de semaine après 20 jours ouvrables travaillés pour les salariés à temps complet; droit de réintégrer l'emploi temporaire s'il est toujours disponible lors du retour d'un congé de maternité; droit au RRUM;
- **Entente sur le cheminement de carrière** : la problématique de la reconnaissance des acquis, le droit de compenser la scolarité manquante par de l'expérience pertinente et vice et versa est déféré à la Commission des relations du travail (CRT);
- **Entente sur les conditions de travail des sauveteurs**;
- **Entente pour procéder à l'équité salariale.**



2 septembre 1998, SEUM-1244

Les gains du syndicat, définis dans la convention collective de 1998, sont :

- **Affichage** : la période d'affichage est portée à 9 jours ouvrables au lieu de 7 jours; le salarié n'a pas à demeurer 6 mois sur un poste avant d'obtenir une mutation si la mutation procure un salaire annuel supérieur en raison de l'augmentation de la durée de la semaine travail (passage de temps partiel à temps complet) et/ou du nombre de semaines de travail par année,
- **Procédure de griefs** : simplification de la procédure;
- **Sécurité d'emploi** : pas obligé d'accepter un remplacement provisoire à plus de 50 km et pas de perte de prime suite à un remplacement provisoire;
- **Annexe D et E** : liste fermée pour les abolitions de postes, une fois par année, au 31 mai, et constitution d'une banque de postes disponibles; droit pour le salarié d'opter pour une mise à pied s'il n'y a pas de poste équivalent disponible;
- **Cours de culture** : remboursement partiel des frais de scolarité pour tout salarié régulier travaillant 17h1/2 et plus par semaine; exonération pour la personne à la retraite ou ses enfants et son conjoint comme s'il était en fonction;
- **Plan d'évaluation** : à 16 sous-facteurs;
- **Annexe sur l'exigence de l'anglais**;
- **Salariés temporaires** : accumulation de l'ancienneté pour les salariés travaillant moins de 15 heures/semaine au 1^{er} mai 88 et pour les salariés travaillant plus de 15 heures/semaines au 24 septembre 87; droit au congé parental de 52 semaines;
- **Liste de rappel** : droit après 12 mois de signifier sa disponibilité pour du travail de 2 semaines et plus et moins d'un (1) mois; l'ancienneté accumulée est conservée durant 24 mois; possibilité de prendre des vacances en dehors de la période normale;
- **Entente sur la réduction de la semaine de travail**;
- **Entente visant à favoriser la promotion des personnes salariées** : si aucun candidat n'est retenu, l'Employeur retient la candidature du salarié le plus ancien ayant les exigences de scolarité, celui-ci devant se soumettre à une période de formation pour compenser le manque d'expérience;
- **Entente pour les surveillants de la salle d'entraînement.**

Depuis 1998, le SEUM-1244 a gagné plusieurs batailles. Notamment, en 2010, le dossier de l'équité salariale, une priorité pour le syndicat dès les années 1990, a été réglé après plusieurs années de combat.³ En 2003, le SEUM-1244 a déclenché une grève de plusieurs semaines sur la question des conditions de travail et de l'équité salariale.

En 2014, le droit d'accompagnement pour des mesures disciplinaires des membres temporaires a été signé dans une Entente de principe. Ainsi, l'article 10.02 est maintenant intégré à l'Annexe I pour les membres temporaires de la convention collective de 2017-2018. Aussi, il est prévu que les affichages et mises en candidatures se font uniquement par voie électronique. Finalement, la paie est effectuée par virement bancaire.

³ http://www.umontreal.ca/apropos/2007_4/equite.html et http://www.seum-1244.com/equite/equite_salariale.htm