



DIÉTÉTISTES-NUTRITIONNISTES Relativité et maintien de l'équité salariale

La profession de diététistes-nutritionnistes dans le réseau de la santé et des services sociaux a considérablement évolué durant les dernières années. Ainsi, afin de tenir compte de cette évolution, certains éléments ont été portés à l'attention du Conseil du trésor. Notamment, les modifications au code des professions de 2003 (loi 90), l'évolution accélérée des connaissances scientifiques et des pratiques professionnelles, la complexification des cas et des interventions, la reconnaissance du rôle d'expert en nutrition et la formalisation du rôle de formateur des diététistes-nutritionnistes sont des éléments que nous considérons comme devant entraîner une hausse du rangement salarial de cette catégorie d'emploi.

Rappelons que le rangement est une valeur attribuée à chaque titre d'emploi (allant de 1 à 28). Plus le rangement est élevé, plus le salaire est élevé. Le rangement est évalué selon la complexité du titre d'emploi en fonction d'une liste de facteurs (par exemple, autonomie, responsabilité, etc.).

Pour faire reconnaître l'évolution de la profession, nous avons réalisé des représentations auprès du Conseil du trésor dans le cadre de l'exercice du maintien de l'équité salariale de 2010. La FP a déposé des plaintes qui contestaient la sous-évaluation de l'emploi. Ces plaintes sont toujours actives et les revendications des diététistes-nutritionnistes continuent d'être soumises au processus de conciliation des plaintes. Tant que ces plaintes ne sont pas acceptées, il n'y a pas de hausse du rangement salarial pour cette catégorie d'emploi.

Augmentation salariale

Dans la publication *Entre nos mains – Secteur public* CSN, parue le 21 décembre 2015, ayant pour titre « Le point sur les relativités », il a été mentionné à la dernière page, à titre d'exemple, que les diététistes-nutritionnistes bénéficieraient d'une augmentation salariale de 5,9 % en avril 2019, à la suite de l'exercice des relativités salariales. Or, il s'agit d'une erreur.

En effet, cette hausse salariale serait conditionnelle à l'acceptation, par le Conseil du trésor, des plaintes découlant de l'exercice du maintien de l'équité salariale de 2010. Puisqu'il n'y a toujours pas de règlement, nous ne pouvons pas affirmer qu'il y aurait effectivement une augmentation salariale de 5,9 %.

D'ailleurs, il est important de souligner que, durant la négociation du secteur public, le Front commun n'a pas réévalué les catégories d'emploi, sauf en ce qui concerne les catégories d'emploi dites mixtes (sans prédominance ni féminine ni masculine). Donc, le rangement de toutes les catégories à prédominance masculine ou féminine est celui qui leur a été accordé dans les travaux initiaux de l'équité salariale, en 2006.

Mentionnons cependant que les diététistes-nutritionnistes bénéficieront, en plus des augmentations salariales prévues dans les paramètres salariaux de l'entente de principe du Front commun, d'une légère augmentation salariale dans le cadre de l'exercice des relativités salariales. Cette augmentation n'est pas liée au maintien de l'équité salariale.

Maintien de l'équité salariale 2015

Le Conseil du trésor réalisera seul un nouvel exercice de maintien de l'équité salariale au 31 décembre 2015. Il a d'ailleurs procédé au premier affichage de son évaluation le 21 décembre 2015. Si de nouveaux éléments ayant eu un effet sur le rangement de la catégorie d'emploi sont intervenus entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2015 et que les diététistes-nutritionnistes sont d'avis que l'employeur aurait dû en tenir compte pour cet exercice, il est possible de faire part de vos commentaires au Conseil du trésor jusqu'au 19 février 2016. Celui-ci procédera ensuite à l'affichage final des résultats de l'exercice. Les diététistes-nutritionnistes pourront alors contester formellement ces résultats avant le 19 mai 2016.

RAPPEL RELATIVITÉ SALARIALE ET ÉQUITÉ SALARIALE AU VERSO

LES RELATIVITÉS SALARIALES

Le terme « relativité salariale » peut s'appliquer à de nombreuses réalités : relativités internes et externes, relativités entre le public et le privé, entre les secteurs publics provincial et fédéral, etc. Dans le cadre de la présente négociation, le terme « relativité salariale » réfère aux « grandes » relativités salariales (ou la structure salariale dans sa globalité) : au cours des présentes négociations, le Front commun et le Conseil du trésor ont convenu d'une structure salariale plus équitable entre les titres d'emploi du secteur public, peu importe qu'ils soient à prédominance masculine, féminine ou mixte. Il ne s'agissait pas de procéder à une nouvelle évaluation des emplois et de leur attribuer, le cas échéant, de nouveaux rangements, mais bien d'intégrer différentes échelles d'un même rangement à une nouvelle échelle salariale commune à tous les titres d'emploi de ce rangement. Pour plus de détails, consultez la vidéo sur la relativité salariale à l'adresse suivante : <http://entrenosmains.org/relativite/>

RAPPEL SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Il est important de souligner qu'à l'exception des catégories d'emploi mixtes, il n'y a eu aucun exercice d'évaluation des emplois dans le cadre de la présente négociation. Les rangements des catégories masculines et féminines découlent de l'exercice ayant eu cours durant les années 2000 et ayant abouti, en 2006, au règlement de l'équité salariale. Ainsi, la structure salariale du secteur public a été modifiée de façon importante en 2006, permettant ainsi de « corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emploi à prédominance féminine » (article 1 de la Loi sur l'équité salariale). Afin de corriger ces écarts, les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine ont été évaluées en fonction de quatre grands facteurs (les qualifications requises, les responsabilités assumées, les efforts requis et les conditions dans lesquelles le travail est effectué) définis par la Loi sur l'équité salariale et se déclinant en 17 sous-facteurs.

Surveillez notre INFO-MAINTIEN 2015 pour plus d'informations sur l'affichage du maintien de l'équité salariale 2015.

