

Combien de postes seront offerts?	Ce sont 681 postes qui seront offerts dans le cadre de la démarche.
Les postes seront-ils intéressants?	On vise une offre variée de postes attractifs, tout en ayant le souci d'assurer la couverture de tous les quarts de travail. Sur les 681 postes offerts, 550 seront des postes à temps complet.
Quelle est la principale différence entre l'équipe de base et l'équipe d'autoreplacement?	La personne en autoreplacement peut être amenée à travailler dans d'autres unités <b>si elle est en surplus</b> ou dans des situations exceptionnelles autres.
Quelle est la différence entre l'équipe d'autoreplacement et le personnel de la liste de rappel?	La personne en autoreplacement a un poste permanent et bien qu'elle puisse être amenée à travailler dans d'autres unités, son horaire est plus stable et elle est reconnue comme faisant partie d'une équipe. Tout comme le personnel de l'équipe de base, l'équipe d'autoreplacement est prioritaire sur les affectations dans son secteur.
Est-ce qu'il y aura encore une liste de rappel?	La liste de rappel devrait retrouver sa vocation première, soit répondre à des remplacements à court terme sur des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, à des travaux à durée limitée, à un fardeau temporaire de tâches, à un travail pour toute autre raison convenue entre les parties concernées. Selon le nouveau schéma structurel, la taille de la liste de rappel devrait être réduite de près de la moitié.
Qu'arrivera-t-il des anciens postes de surdotation (surnuméraires, sectorisés, titularisés)?	Des discussions sont en cours avec le syndicat pour déterminer où ils devraient paraître dans la nouvelle structure puisque ces postes, <b>pour la catégorie 1</b> , devront être transformés lorsque laissés vacants. Par attrition, les nouveaux postes devront être créés selon les nouvelles dispositions, soit entièrement dans l'équipe de base ou entièrement dans l'équipe d'autoreplacement.
Les « petits » postes de l'équipe de base pourront-ils être rehaussés?	Pour la catégorie 1, il n'est pas possible de rehausser les postes en autoreplacement puisque les conventions collectives font une distinction claire entre l'équipe de base et l'équipe d'autoreplacement. Pour la catégorie 2, le rehaussement à la hauteur d'un temps complet n'est pas possible.
Risquons-nous de perdre des équipes volantes qui travaillent dans notre unité depuis longtemps (assignation long terme)?	Le maintien de l'expertise dans les centres d'activités est favorisé et considéré dans le mode de dotation retenu et dans la coordination des entrées en fonction. Toutefois, le personnel des équipes volantes aura une liberté dans le choix du poste qui l'intéresse.
Qui décide d'où il va y avoir de l'autoreplacement et du nombre de postes offerts?	Plusieurs facteurs sont évalués et observés par les directions afin de quantifier les besoins. La démarche est structurée et encadrée par la DRHCAJ en étroite collaboration avec les directeurs adjoints des directions concernées.
Certaines unités pourraient-elles être pénalisées par un petit volume d'activité ou une offre de services 7/7?	Des principes directeurs (balises) ont été établis conjointement par les directions afin que la création des équipes d'autoreplacement se fasse de façon cohérente et équitable entre les secteurs.
Les syndicats sont-ils au courant?	Les syndicats sont au courant et impliqués. Ils assureront un soutien auprès de leurs membres dans le cadre du projet.
Est-ce que la dotation des postes d'autoreplacement va provoquer des mouvements importants dans les équipes?	<b>Catégorie 1</b> : Le processus de dotation négocié, soit par salon des postes, vise à éviter des mouvements inutiles, incessants et pouvant compromettre la continuité des services. Toutefois, il est impossible de garantir que la démarche se fera sans effet. <b>Catégorie 2</b> : Le processus de dotation négocié, soit par un affichage spécial de sept (7) semaines, prévoit des entrées en fonction en cascade à compter de septembre et échelonnées sur plusieurs mois, afin d'assurer une transition harmonieuse.
Comment les gestionnaires vont-ils pour que les équipes d'autoreplacement n'augmentent pas le nombre de présences quotidiennes requises?	Les gestionnaires et le personnel de soutien seront formés et accompagnés pour effectuer une gestion optimale des horaires de travail. On passe d'une gestion de l'absence à une gestion de la présence, où le gestionnaire par diverses stratégies doit s'assurer de l'équilibre des présences dans son secteur, ça peut vouloir dire par exemple, d'offrir des congés ou de planifier de la formation dans les périodes moins achalandées.