

Le 28 mai 2026

Monsieur Hugo Di Pasquale
Directeur des ressources humaines
CIUSSS de l'Est de l'Île de Montréal

Objet : Commentaires du CECM à la suite de la rencontre du 26 février 2026 sur la présentation des résultats du sondage « *Assez jaser. Parlons vrai* »

Monsieur,

Conformément à l'article 312 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSSS), qui confie au CECM la responsabilité de formuler des avis sur l'organisation, la distribution et l'intégration des services sur le territoire ainsi que sur la planification de la main-d'œuvre, le Comité exécutif du conseil multidisciplinaire (CECM) souhaite vous transmettre ses commentaires à la suite de la présentation du 26 février 2026 portant sur la présentation des résultats du sondage « *Assez Jaser. Parlons vrai* ».

Nous tenons à remercier Mesdames Anick Hurtubise, directrice adjointe santé organisationnelle et formation, Émilie Desgroseilliers, partenaire d'affaire RH et Catherine Lespérance, conseillère cadre de la Direction des ressources humaines, pour la présentation.

La présentation brosse un portrait des avancées en matière de fidélisation, de bien-être et de santé et sécurité au travail (SST) au CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal. Elle s'inscrit dans une démarche de collecte d'information, d'adaptation des pratiques et d'amélioration continue.

Les résultats du sondage « *Assez jaser. Parlons vrai* » démontrent que la **Catégorie 4** se distingue positivement sur plusieurs aspects : climat de travail, entraide, conciliation travail-vie personnelle, autonomie décisionnelle et qualité de la relation avec le supérieur immédiat. Le document souligne par exemple que « *l'entraide entre collègues est très présente* ». Toutefois, des enjeux persistent : charge de travail élevée, reconnaissance insuffisante du supérieur, difficultés liées aux opportunités de carrière et compréhension limitée des décisions organisationnelles.

À la suite de la présentation des résultats du sondage « *Assez jaser. Parlons vrai* », plusieurs membres du comité exécutif du conseil multidisciplinaire ont exprimé des préoccupations portant sur la méthodologie, la compréhension des indicateurs, la confidentialité et le biais de désirabilité sociale. Ces commentaires mettent en lumière des enjeux importants pour la poursuite de la démarche d'écoute organisationnelle.

Les membres du comité exécutif du conseil multidisciplinaire ont d'abord questionné le **taux de participation de 23 %** pour la Catégorie 4, inférieur à la cible de 30 %. Plusieurs souhaitent comprendre l'origine de cette cible, les standards utilisés dans le réseau et la capacité de généraliser les résultats, lorsque moins d'un quart des employés de la Catégorie 4 ont répondu. Cette préoccupation traduit un besoin de poursuivre le travail pour avoir des données plus nombreuses et plus représentatives de la réalité terrain.

Des interrogations ont également été soulevées concernant l'**indicateur de 67 %** utilisé pour mesurer l'atteinte des résultats. Les membres du CECM cherchent à savoir s'il s'agit d'une cible locale ou nationale et si elle provient de Santé Québec. Cet indicateur est-il intégré au tableau de performance de l'établissement? Le sondage sera-t-il récurrent? Ces questions montrent un désir de mieux comprendre la logique derrière les seuils utilisés et leur rôle dans la reddition de comptes.

Certains membres du CECM ont également relevé un possible **biais de désirabilité sociale** dans les questions portant sur la relation avec leur gestionnaire. En effet, il est possible que les irritants organisationnels ne ressortent pas assez, puisque les questions orientaient davantage vers la relation avec le gestionnaire.

Plusieurs commentaires portent aussi sur la **surcharge informationnelle** et les **préoccupations liées à la confidentialité**. Certains membres du CECM ont indiqué que le sondage se perd parmi de nombreuses autres sollicitations, ce qui réduit la motivation à y répondre. D'autres ont mentionné avoir hésité à y participer, par crainte que leurs réponses puissent être identifiées par leur gestionnaire, malgré l'anonymat annoncé. Ces éléments soulignent la nécessité de mieux coordonner les sondages et de renforcer la communication sur la confidentialité des données obtenues.

En conclusion, cette présentation et les échanges qui ont suivi témoignent de la volonté de l'organisation de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue du bien-être, de la fidélisation des employés et de la SST. Les résultats positifs observés dans la Catégorie 4 peuvent sembler réjouissants et constituer des leviers sur lesquels s'appuyer.

Toutefois, les questions et préoccupations exprimées par les membres du CECM mettent en lumière l'importance d'assurer la rigueur méthodologique, la compréhension partagée des indicateurs et la confiance des employés envers les démarches de consultation. Ces éléments seront essentiels pour renforcer la participation, enrichir la qualité des données recueillies et ultimement, soutenir des actions organisationnelles alignées sur les réalités du terrain.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le Comité Exécutif du Conseil Multidisciplinaire