



**Destinataires :** Membres de la SANB  
**Expéditeur :** Ali CHAISSON, directeur général  
**Date :** Le 7 mai 2026  
**Volet :** Rémunération de la présidence  
**Objet :** Historique et Recommandation pour l'AGA 2026

---

Lors des assises annuelles de la SANB, tenues à Moncton le 21 juin 2025, les membres ont adopté la résolution suivante :

***Que le conseil d'administration examine le rapport de Daniel Bourgeois et nous revienne avec une nouvelle proposition l'année prochaine.***

### **Historique du dossier de la rémunération**

En 2021, plusieurs résolutions sont déposées, la plupart ont été rejetée. Les membres discutent de la rémunération de la présidence de long en large. Bien qu'ils reconnaissent la qualité du travail accompli, ils estiment que le concept de prime de rendement est trop subjectif si elle n'est pas appuyée par des critères d'évaluation clairement définis (prime basée sur les heures, les résultats ou l'implication?).

***Que la rémunération de la présidence de la SANB soit fixée à 45 000\$ par an et en plus d'une prime sur le rendement ne dépassant pas les 2 500 \$ mensuels.***

**Rejetée**

***Que la rémunération de la présidence de la SANB soit fixée à 75 000\$ pour l'année 2021-2022.***

**Adoptée**

Plusieurs enjeux sont soulevés : la présidence occupe un rôle très semblable à celui d'un maire ou d'un député, avec des fonctions et actions en partie discrétionnaires, ce qui rend l'évaluation difficile. Les membres soulignent aussi que l'Assemblée générale annuelle doit fixer la rémunération, conformément à la loi, et qu'ils doivent donc évaluer la présidence, et non le CA.

Après de longues délibérations, la prime de rendement est rejetée.

Une solution transitoire est envisagée pour la prochaine année, le temps d'élaborer une politique et des critères mieux encadrés. Les membres demandent au CA de se pencher sur la définition précise des tâches, fonctions et actions du poste (et expriment des réserves quant à une évaluation mensuelle). Enfin, il est suggéré que la SANB mandate un consultant pour analyser le poste, et qu'en cas d'insatisfaction, seuls les membres peuvent procéder au renvoi de la présidence.

***Que le Conseil d'administration soit chargé d'adopter une politique qui encadre les conditions régissant le traitement, les obligations, les***

## NOTE DE SERVICE

### RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENTE

---

***limites et toute autre modalité jugée prééminente quant à l'administration des honoraires de la présidence.***

***Adoptée***

Le Conseil d'administration a pris cette responsabilité très au sérieux. Le CA a commandé une étude auprès de la firme spécialisée en ressources humaines. En automne 2021, la SANB sollicite des offres de firmes spécialisées en ressources humaines. En hiver 2022, la firme MONTANA est retenue.

La firme MONTANA a travaillé en étroite collaboration avec le Conseil d'administration, le Comité de gestion et de l'équipe du siège social. En fin avril 2022, une ébauche du Règlement 3 est déposée, par MONTANA, auprès du Conseil d'administration pour fins d'adoption. Le Conseil d'administration n'adopte pas l'ébauche du Règlement 3, car à leur opinion, d'autres réflexions sont nécessaires.

Le processus fut rigoureux et a pris énormément de temps.

En 2022, pour une deuxième année consécutive, une longue discussion a eu lieu au sujet de la rémunération de la présidence. Certains membres se montrent surpris du niveau des honoraires et estiment qu'une réflexion s'impose. Il est notamment mentionné que, dans d'autres provinces, les honoraires des élu(e)s correspondants seraient d'environ la moitié de ce montant.

Les membres s'interrogent également sur l'organisation du travail : le poste est-il exercé à temps plein ou à temps partiel? La question de la charge de responsabilités associée au mandat fait aussi l'objet de divergences, plusieurs opinions étant exprimées.

Les membres sont avisés que le dossier a fait l'objet d'une analyse approfondie sous plusieurs angles afin d'assurer la justesse de la rémunération et de soutenir l'exécution du mandat. Un règlement est par ailleurs en préparation et demeure en voie d'être finalisé. L'AGA a adopté la résolution suivante :

***Que la rémunération de la présidence de la SANB soit fixée à un maximum de 75 000 \$ pour l'année 2022-2023.***

***Adoptée***

En automne, la firme MONTANA dépose son rapport final, et le Conseil d'administration reçoit une deuxième ébauche de la politique en matière de rémunération de la présidence (Règlement 3). Le Comité de gestion, ainsi que le Conseil d'administration, entretient des discussions et des échanges rigoureux relativement au Règlement 3. En décembre 2022, le Conseil d'administration adopte le Règlement 3, dans le but de lui soumettre à l'AGA de 2023 pour ratification.

En 2023, lors de la 50ème AGA de la SANB, le Conseil d'administration a déposé, auprès des membres pour fin d'adoption, le Règlement 3 - Règlement relatif à la rémunération des administratrices et des administrateurs.

Les membres discutent de la rémunération de la présidence et conviennent que la capacité financière de la SANB doit être prise en compte. Une proposition de modification visant à mieux

## **NOTE DE SERVICE**

### **RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENTENCE**

---

refléter le temps consacré au poste est soulevée, mais les discussions révèlent des enjeux d'équité potentielle entre présidences et, possiblement, une incompatibilité avec d'autres dispositions du Règlement général no 3. Les membres questionnent également l'avenue et la méthode d'une évaluation du rendement.

En conclusion, un consensus se dégage : la SANB dispose des moyens financiers nécessaires, et il serait préférable de ne pas inclure un nombre d'heures dans le cadre réglementaire. Après rejet de la proposition d'amendement, le débat revient à la proposition initiale. Un ajustement terminologique est toutefois proposé (remplacer « branche » par « gouvernance » ou « administration »), sans changement de l'intention réglementaire, et la direction générale confirme la possibilité d'effectuer cette correction avant le vote. Les membres adoptent la résolution suivante :

***Que le Règlement administratif numéro 3 - Règlement relatif à la rémunération des administratrices et des administrateurs soit adopté tel que présenté.***

***Adoptée***

Après l'adoption du Règlement relatif à la rémunération des administrateurs et des administratrices de la SANB, les membres attaquent la question de la rémunération de la présidence. Afin de respecter l'esprit du Règlement adopté, il est suggéré dans une optique de conformité au Règlement, d'ajuster l'ordre du jour des prochaines assemblées générales annuelles. Les membres suggèrent que le premier point soit l'adoption des états financiers de la SANB, et de suite, tout point relativement aux honoraires des administrateurs et des administratrices. Aucun vote est pris sur le sujet, la recommandation est soumise au Conseil d'administration pour décision.

Sur la question de la rémunération de la présidence, les membres adoptent la résolution suivante :

***Que la rémunération de la présidence de la SANB soit fixée à 75 000 \$ pour l'année 2023-2024.***

***Adoptée***

La question de la rémunération de la vice-présidence est également débattue. Les honoraires de la vice-présidence seront mieux fixés à la discrétion du Conseil d'administration. Il y a suggestion que le Conseil d'administration dépose à l'AGA un document explicatif détaillant les fondements et la justification de la recommandation soumise aux membres, autant sur la nature de la rémunération de la présidence qu'à la vice-présidence.

En 2024, une discussion animée a eu lieu sur le sujet de la rémunération des administrateurs, dont la présidence.

Il y a, encore, des réserves quant au montant proposé, invoquant la situation financière de la SANB et le fait que la rémunération de la présidence ne soit pas prévue au financement de base. Certains estiment que le montant a été fixé sans analyse comparative suffisante et qu'il faut s'assurer de la capacité de payer des rémunérations suggérées. D'autres soutiennent qu'une rémunération adéquate est nécessaire pour valoriser la fonction et attirer des candidatures de qualité.

**NOTE DE SERVICE****RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENTE**

---

Il est demandé que le Conseil d'administration fournisse un document justificatif. Le directeur général rappelle que la situation financière a été affectée par des frais juridiques, mais mentionne une hausse récente du financement de base et des efforts de rationalisation des dépenses. Les membres adoptent la résolution suivante :

**ATTENDU QU'EN** vertu des Statuts et règlements de la SANB doit présenter les sources et les montants détaillés pour le traitement annuel de la présidence et de la vice-présidence;

**ATTENDU QUE** le Conseil d'administration a adopté un budget prévisionnel indiquant 75,000\$ pour la présidence et 5,000\$ pour la vice-présidence;

**CONSIDÉRANT** que la source de financement des sommes provient du fonctionnement de base;

**CONSIDÉRANT** que la situation financière de la SANB s'est améliorée légèrement depuis la dernière année;

**ATTENDU QUE** la rémunération de la vice-présidence existe depuis 2019, par résolution du Conseil d'administration, et

**ATTENDU QUE** le traitement de la vice-présidence doit également être traité par résolution à l'Assemblée générale des membres.

**Que la rémunération de la présidence soit fixée à 75 000\$ et que la rémunération de la vice-présidence soit fixée à 5 000\$ pour la prochaine année.**

**Adoptée**

Le Conseil d'administration a, pour une deuxième fois dans moins que cinq ans, fait appel à une ressource extérieure pour analyser la question de la rémunération. Les nuances du rapport de Daniel BOURGEOIS n'ont pas alimenté adéquatement la discussion, lors des assises annuelles de 2025.

Le Conseil d'administration a examiné le rapport préparé par M. Daniel Bourgeois. À la suite des discussions, le Conseil a conclu qu'il ne serait ni équitable ni conforme aux bonnes pratiques de gouvernance de modifier la rémunération de la présidence en cours de mandat, notamment par souci de stabilité et de prévisibilité institutionnelle. Il est l'avis du Conseil d'administration que la charge de travail assumée jusqu'à présent, la rémunération en vigueur apparaît raisonnablement proportionnelle aux responsabilités exercées.

Il y'a un souhait, que les membres reçoivent, au moins 30 jours avant la prochaine Assemblée générale annuelle, une communication formelle portant spécifiquement sur la rémunération de la présidence. Cette communication devrait exposer de manière détaillée les fondements et justifications de toute recommandation, afin de permettre aux membres d'exercer leur droit décisionnel en toute connaissance de cause et, le cas échéant, d'envisager des modifications aux statuts et règlements conformément aux exigences légales.

### **La proposition du Conseil d'administration**

Le Conseil d'administration s'est penché sur la question en tenant compte de l'ensemble des discussions et des travaux réalisés au cours des dernières années, dans un souci de cohérence, de rigueur et de continuité institutionnelle.

Considérant la nature éminemment publique de la fonction, laquelle implique un nombre important d'entrevues médiatiques, de déplacements, de rencontres stratégiques, de participations à des tables de concertation, à des comités administratifs ainsi qu'à diverses instances politiques, le Conseil a jugé nécessaire de structurer sa réflexion.

## **NOTE DE SERVICE**

### **RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENTE**

---

Il a ainsi entrepris de regrouper, de manière ordonnée et transparente, les principales considérations justifiant l'établissement d'une telle rémunération, afin d'assurer une décision éclairée, fondée sur des critères objectifs et conformes aux principes de saine gouvernance, mais également aligné vers la reconnaissance du rendement.

#### 1. Nature du mandat et responsabilités institutionnelles

La présidence exerce la plus haute fonction élective de l'organisme. À ce titre, elle :

- assure la représentation officielle auprès des instances gouvernementales, partenaires institutionnels et médias ;
- agit à titre de porte-parole principal(e) ;
- contribue à l'orientation stratégique et au positionnement public de l'organisation ;
- assume une responsabilité fiduciaire et morale envers les membres.

Ces responsabilités comportent des enjeux juridiques, politiques et réputationnels importants.

#### 2. Charge de travail et disponibilité

Le mandat exige :

- une participation soutenue aux réunions du Conseil d'administration et des comités ;
- de nombreuses représentations publiques ;
- des déplacements fréquents ;
- une disponibilité constante, notamment en contexte de dossiers sensibles, de situations imprévues et les changements politiques en évolution pratiquement au quotidien.

La fonction requiert un investissement significatif en temps et en énergie, ou les heures ne sont que rarement comptées.

#### 3. Complexité des dossiers

La présidence intervient dans des dossiers stratégiques et parfois complexes, pouvant inclure :

- Des enjeux politiques, législatifs, réglementaires et paragouvernementales ;
- des questions de gouvernance ;
- des relations inter-institutionnelles, de la concertation communautaire et la veille stratégique sur la santé et le bien-être de l'écosystème de la société civile de la nation acadienne;
- des enjeux financiers ou juridiques.

Le niveau de responsabilité associé à ces dossiers justifie une reconnaissance adéquate.

#### 4. Comparabilité et pratiques usuelles

La rémunération proposée tient compte :

- des pratiques observées au sein d'organismes comparables ;
- du niveau de responsabilité associé à des fonctions électives similaires ;

## NOTE DE SERVICE

### RÉMUNÉRATION DE LA PRÉSIDENTE

---

- de la nécessité d'assurer un positionnement cohérent et raisonnable;
- de la nécessité de la reconnaissance que la présidence de la SANB n'est pas un mandat comme les autres, et qu'au sein de la francophonie canadienne, est considéré un des postes les plus exigeants et reconnus.

#### 5. Capacité financière de l'organisation

Le Conseil d'administration a évalué la situation financière de l'organisme afin de s'assurer que la rémunération proposée :

- respecte la capacité de payer de l'organisation ;
- demeure proportionnelle au budget global ;
- ne compromet pas la stabilité financière.

#### 6. Principe d'équité et d'attractivité

Une rémunération structurée :

- est rattachée au poste et non à la personne qui l'occupe ;
- favorise l'accessibilité du rôle à des candidatures qualifiées ;
- reconnaît l'ampleur des responsabilités assumées.

Le Conseil d'administration, lors de sa dernière réunion en mars 2026, à adopté à l'unanimité la résolution suivante :

***Le Conseil d'administration recommande à l'Assemblée générale annuelle, lors des prochaines assises, de fixer la rémunération de la présidence à 65,000\$ et celle de la vice-présidence à 5 000\$ sous réserve de ratification par les membres, conformément aux dispositions applicables des statuts et règlements de l'organisme et le Règlement 3: Règlement relatif à la rémunération des administrateurs et administratifs.***

**Adoptée**

### **Conclusion**

La proposition soumise à l'Assemblée générale annuelle vise à assurer une rémunération raisonnable, proportionnelle aux responsabilités exercées, conforme aux principes de saine gouvernance et compatible avec la capacité financière de l'organisme.

Les membres sont invités à se prononcer en toute connaissance de cause.