C'est mon dixième rapport à titre de directeur général de votre société. Le travail à la SANB me tient profondément à coeur et l'état de santé de nos organismes, de votre société et de la santé de l'écosystème dans lequel nous travaillons, est pour moi crucial pour le bon développement et la bonne santé de notre organisme.

Je vous présente ce rapport dans une très grande humilité, d'une très grande sincérité et d'une très grande honnêteté. Vous souhaitez une très bonne lecture.

La politique : notre carrée de sable

Politique provinciale : des attentes et un dénouement abracadabrant

Ils ont été élus sur des promesses de gouverner avec passion et détermination ! Pourtant, comme je l'avais prédit, il existe souvent un fossé inquiétant entre les promesses et les actions concrètes. Malheureusement, j'ai eu raison de m'inquiéter !

Après un an de *luceat lux vestra* sous le gouvernement HOLT, la lumière semble plutôt sombre, parfois même complètement éteinte. Je ne suis pas le seul à le penser. «Gouverner autrement» est un slogan que beaucoup ont utilisé, souvent sous plusieurs formes. La question qui se pose en 2026 est la suivante : peut-on réellement gouverner « autrement » ?

La plupart des gens ne peuvent pas marcher et mâcher de la gomme en même temps, et il en va de même pour les gouvernements. Le problème est simple : il y a tout simplement trop de défis, et les bonnes idées se font de plus en plus rares ! Les défis sont nombreux, mais les solutions, elles, se font désirer.

Bien que nous rencontrions fréquemment les députés, les ministres et la Première ministre, notre première bilatérale a eu lieu début septembre. Nous avons orienté nos discussions sur de grands enjeux, directement liés à des dossiers majeurs abordés lors des Équipes Acadie, notamment : 1) la gouvernance en éducation, incluant la constitutionnalité de la Loi scolaire du Nouveau-Brunswick; 2) la nouvelle Loi sur les langues officielles et l'adoption des recommandations du Rapport Finn-McLaughlin ; et 3) la création d'un fonds de refrappage en santé.

C'est la deuxième année de mandat pour le gouvernement HOLT. Il faut donner une chance au coureur, car ce n'est pas là que nous souhaitons créer des fossés inutiles. De plus, selon le professeur Gabriel Arseneault, HOLT navigue dans des eaux tumultueuses avec un taux de promesses réalisées de seulement trente et un pour cent, et selon les médias les gens brillent par leurs absence…en scrum de presse! Qui suis-je pour poser des questions…

En matière de langues officielles, par contre, on voit quelque chose : il y a du vent dans les voiles! On parle d'une révision de la loi plusieurs années avant la révision obligatoire prévue. Les organismes semblent vouloir jouer le jeu : ils veulent déposer des mémoires, injecter du contenu, participer à la démarche.

Je vais vous dire une chose tout de suite : la présidente, c'est une présence. Pas une présence « de temps en temps »… une présence qui se montre, qui suit le rythme, qui

apparaît là où il faut—que ce soit dans des événements politiques, ou dans des moments qui touchent directement la vie communautaire. Ça compte. Et ça se sent.

Sur le plan des relations, la SANB, globalement, est bien positionnée. On parle ici d'un travail de terrain, mais aussi d'une capacité à dialoguer : avec toutes les formations politiques, au fédéral comme au provincial. Et quand les dossiers deviennent techniques, quand ça devient sensible, quand ça devient exigeant—c'est là que la qualité des relations fait la différence. Des relations solides, peu importe la salle.

Donc oui, c'est encourageant. Tant qu'on transforme le « vouloir » en « faire ».

La SANB a aussi « vociféré victoire »—dans le bon sens du terme—avec la création du Comité permanent des langues officielles à l'Assemblée législative.

Le comité commence maintenant son premier véritable travail.

Mais attention : malgré les attentes, restons réalistes. À Fredericton, les comités fonctionnent souvent mal. Alors il faut donner une chance au coureur - de faire le travail - pas le minimum enraciné depuis longtemps, mais quelque chose qui avance.

Et là, on revient à un enjeu très important : qui va porter la vision? Qui va défendre la dualité? Qui va décider que le français n'est pas un décor, mais une réalité?

Conseillers scolaires : j'espère qu'on verra une nouvelle cohorte de personnes qui aspirent à aller chercher la pleine gestion scolaire, un ministère propre à nous qui gère en toute dualité la petite-enfante, la maternelle-12, le post-secondaire et l'apprentissage tout au long de la vie, et qui appui pleinement les communautés d'apprentissage.

Les municipalités ont survécu à un premier mandat dans la nouvelle réalité. Mais l'AFMNB, elle, se fragilise de plus en plus, parce que la langue—dans les municipalités—ne semble pas toujours compter comme priorité absolue. Il faut aménager le quotidien : le chat et le chou. Si la discussion lors de la dernière assemblée générale annuelle de l'AFMNB indique une chose, c'est qu'il y a une timidité face aux enjeux de langue.

On parle beaucoup, mais en réalité on avance que très peu, et sur la notion de leadership dans les communautés où, jadis, le français était la langue de la rue.

Aujourd'hui, on sent des routes qui encouragent l'anglicisation. Et parfois, on finit avec un bilinguisme…calculé en pourcentages. Pas un bilinguisme vivant. Pas un bilinguisme qui respire. Un bilinguisme qui se mesure.

Et nous, on sait que ça ne suffit pas.

En matière des régies de santé : je ne pense pas que le gouvernement bougera avant que les juges rendent leur décision. Et dans notre calendrier, ça passe par la Cour suprême.

Voilà. Ce n'est pas un tableau rose. Mais ce n'est pas un tableau noir non plus.

C’est un tableau exigeant. Un tableau où la communauté doit tenir debout, travailler, s’organiser, et transformer l’effort en résultats.

Et c’est exactement ce que nous tentons de faire, jour après jour, semaine après semaine, mois après mois, année par année… et j’en passe, car dire décennie après décennie, on me jugera bien trop négatif!

À Ottawa : langues officielles et réalité des règlements à l’ombre d’une caverne sans fin et sans lumière

À Ottawa, la situation des langues officielles… c’est un peu comme un lendemain de veillée.

On a rocké jusqu’aux petites heures. Ensuite, le dimanche matin arrive. Il n’y a plus de pharmacie nulle part. La tête explose. Et tu te dis : « Bien beau, tout ça… mais maintenant, je fais quoi? »

Parce que les langues officielles, ce n’est pas seulement une question de grands principes. Oui, il y a les parlementaires—ils portent la vision. Mais les règlements, eux… c’est l’autre bataille. C’est le domaine des fonctionnaires.

Et soyons honnêtes : les règlements, c’est souvent jugé un sujet *dull*, pas trop sexy, non mais pa’pantoute! C’est technique. C’est administratif. Ce n’est pas toujours spectaculaire dans l’immédiat. Mais… chez nous, ce sont les règlements qui déterminent si la politique existe vraiment, ou si elle reste dans un document, bien trop souvent couvert de poussière, tantôt bleue, tantôt rouge, avec des tains d’orange…

Je vous donne un exemple concret : je suis quotidiennement impliqué dans des consultations d’agences et de ministères qui, parfois, se réveillent en se rendant compte d’un détail pourtant simple : il y a des francophones ailleurs dans le “ROC” qui s’imaginent au-delà de cadavres chauds à la Réné Levesque! Et à partir de là, il faut faire du travail—du *reach-out*, du suivi, de l’explication. Il faut prendre du temps pour que la réalité du terrain soit entendue.

Après plus de 50 ans de la Loi sur les langues officielles, et surtout après 40 ans de la partie VII, alors annoncé par un dénommé Jean Chrétien lors d’un passage au Congrès mondial acadien en 1994, avec un certain Michel Dupuy *in-tow*, de la mise en œuvre la partie VII de la Loi sur les langues officielles, six ans après son adoption. On ne se stresse pas trop en matière de langues officielles à Ottawa…

Alors oui, la nouvelle Loi sur les langues officielles, c’est une amélioration. Pas parfaite—mais meilleure. Et mon espoir, c’est que le temps qu’on investit dans ces mécanismes de mise en œuvre qui se traduisent par un retour réel : dans les services, dans l’accès, dans les résultats.

On est dans une ambiance d’austérité. Les coupures de 10 % n’ont pas déclenché un choc immédiat… mais elles pèsent. Surtout pour le ministère qui nous touche le plus : le ministère de l’Identité et de la Culture canadienne (Patrimoine canadien), pour les habitués. Nous sommes encore un peu dans l’inconnu, et l’impact est encore à réellement voir le jour.

On sent déjà certaines mesures d'austérité qui commencent à se faire sentir dans plusieurs ministères. Et dans l'écosystème de l'immigration, les organismes ont déjà vécu des coupures importantes.

Après 25 ans d'immigration francophone, on n'a plus le droit d'être naïfs : on sent la pression. On sent qu'il y a un risque réel—pas juste symbolique—que ça devienne plus difficile de progresser, voire qu'on recule.

Et ça, c'est dangereux. Parce que les communautés ne peuvent pas absorber l'idée de « reculer ». Elles ne sont pas là pour survivre en mode défensif. Elles sont là pour grandir.

Chignecto : la bataille n'est pas finie

Le dossier de l'isthme de Chignecto, lui, continue de faire sa place. Le sénateur Quinn n'a pas lâché. On verra si le projet de loi va aller jusqu'à la sanction royale… mais si ça arrive, la SANB aura prouvé une chose : qu'on peut sortir des sentiers battus, bâtir de nouveaux alliés, et ne pas se contenter d'attendre que les autres décident.

Le Canada est dans une période de changement profond.

Et moi je vous pose une question simple, une question qui pique : l'Acadie trouvera-t-elle sa place dans les sables mouvants?

Parce que dans ces périodes-là, si on ne se tient pas droit, si on ne se mobilise pas, si on ne met pas de l'avant notre vision—on finit par laisser la place aux autres, tout doucement… sans même s'en rendre compte. Comme dirait un dénommé Carney en anglais, ***If you're not at the table, you're on the menu***! J'attends encore l'invitation au diner!

Gestion de la société

Le printemps de 2025, fidèle à la tradition, a été largement marqué par l'organisation de l'Assemblée Générale Annuelle (AGA). À mon sens, l'AGA de 2025 représente un tournant décisif pour la Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick (SANB). Ce pivot peut sembler étrange, mais notre environnement impose parfois de telles transformations.

La SANB a joui d'une relative stabilité ces dernières années, comme diraient certains, « ça va trop bien ». Dès lors, il devient crucial de débusquer les problématiques, les petites bêtes. Qu'il s'agisse du salaire de la présidence, des employés qui s'interrogent sur l'ambiance de travail à Fredericton (la ville où, hélas, les décisions provinciales se trament), ou même d'une salade un peu trop froide au déjeuner, chaque détail compte !

La 52e AGA de la Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick a été brillamment orchestrée. Nous vivons en démocratie, et le droit de chacun à s'exprimer et à faire entendre ses doléances fait partie intégrante de cet exercice. Cependant, il est impératif de prendre un moment pour réfléchir : lors des années paires, les

élections de la présidence et du Conseil d'administration accaparent l'attention, réduisant à néant la thématique. En revanche, les années impaires, comme 2025, offrent une palette d'autres sujets à explorer. En 2027, il sera essentiel de veiller à ce que la thématique de l'AGA soit suffisamment engageante pour capter l'attention des participants, sans quoi, le choix du menu et le chant de l'hymne national risquent de voler la vedette.

La prochaine présidence devra s'engager dans le développement et la mise en œuvre du plan d'action découlant des États généraux. Le nouveau Conseil d'administration, dès le début de son mandat, devra soutenir cette initiative, mais aussi veiller à l'élaboration de la prochaine programmation, qui sera présentée à l'automne 2026. Le programme de PCH prendra fin le 31 mars 2028, pour renaître sous un nouveau thème et de nouvelles priorités dès le 1er avril 2028.

Tout cela a été soigneusement planifié longtemps à l'avance. Le présent plan stratégique communautaire s'achèvera le 31 mars 2028. Un nouveau plan stratégique, fruit des souhaits exprimés lors des États généraux, devrait être élaboré à partir de l'automne 2026 pour voir le jour à l'automne 2027. Mon objectif, en coulisses, est d'harmoniser la réflexion communautaire avec les programmes de PCH, qui s'étalent sur cinq ans (des plans quinquennaux, à l'instar de l'ancienne Union soviétique). Tous les dix ans, nous tenons des États généraux, et tous les cinq ans, nous révisons notre Plan stratégique communautaire.

Stratégiquement, cela permet à la SANB de maintenir une certaine cohérence dans ses priorités et ses actions. J'espère sincèrement que cela permettra à la SANB de remplir l'un de ses mandats : la concertation communautaire.

Naturellement, la gestion de la SANB doit nécessairement prendre en compte l'évolution et l'orientation à adopter, ainsi que les dispositions à mettre en place pour réaliser de telles ambitions.

Nous avons tenu une belle réunion du Conseil d'administration à Saint-Jean. Je souhaite souligner l'importance d'une pratique : pour le Conseil d'administration, il devrait devenir normal et planifié d'aller à la rencontre des communautés locales. Bien entendu, toute action de ce type doit demeurer en lien direct avec les budgets disponibles.

Par ailleurs, je suis préoccupé par le développement du Conseil d'administration. Pour la prochaine année, nous devrons viser un investissement important dans la formation et dans le travail d'équipe au sein du Conseil, car cette période correspond à la préparation du dépôt d'une nouvelle demande de programmation auprès du ministère de l'Identité et de la Culture canadiennes.

Cette nouvelle programmation, d'une durée normale d'un an, s'inscrira dans une logique de transition : le programme actuel des langues officielles se termine le 31 mars 2028. Cette année sera donc une période charnière, située entre les résultats

des États généraux et toute nouvelle orientation ou demande formulée par la communauté auprès de la SANB, tout en assurant la mise en œuvre des recommandations issues des États généraux.

Il est également clair que, de plus en plus, les organismes cherchent à se doter d'une structure, d'un forum, et d'espaces où un dialogue plus efficace peut se tenir, et où les forces vives de la communauté peuvent s'exprimer d'une seule voix. L'expérience et l'Équipe Acadie est excellente, mais elle ne prend pas encore tout à fait la forme d'un véritable forum de concertation communautaire.

Le message d'aujourd'hui est simple : la SANB doit être prête à mettre en œuvre les recommandations des États généraux — en particulier celles qui touchent la gouvernance communautaire, le cas échéant.

Gestion des ressources humaines

Nous traversons une période particulièrement complexe en matière de ressources humaines. Ces dernières années, nous avons souvent été à la merci des fluctuations du marché du travail, rendant le recrutement particulièrement ardu.

Cependant, au cours des derniers mois, le paysage du marché du travail semble avoir évolué. Il y a trois ans, par exemple, une annonce de poste attirait peu de candidatures, souvent de personnes plus ou moins inéligibles. Les récentes offres d'emploi témoignent d'un changement encourageant.

Bien sûr, nous sommes toujours confrontés à des défis tels que des budgets serrés et des attentes salariales parfois irréalistes par rapport à notre capacité de paiement. Néanmoins, l'un de nos atouts réside dans notre flexibilité. Nous devons continuer à placer cette flexibilité au cœur de nos valeurs, car elle nous permet de nous démarquer véritablement.

La question de la retraite a historiquement constitué un défi pour les organismes communautaires. La Table des directeurs généraux de la FCFA s'est préoccupée de cette problématique depuis de nombreuses années. Je me souviens que nous en discutions déjà à l'époque où j'étais directeur général de la FFTNL à la fin des années 90. Je suis particulièrement heureux que la SANB, en collaboration avec le réseau des organismes porte-parole (OPP) du pays, puisse désormais offrir à son personnel une option de plan de retraite. Je suis convaincu que cela contribuera à instaurer une certaine stabilité au sein de nos ressources humaines et, surtout, à offrir un avenir plus serein aux membres de notre personnel. Il est indéniable qu'un nombre accru d'adhérents, tout comme l'accès à des assurances collectives, permettra au fonds de croître et d'assurer un revenu de retraite digne de la contribution des individus au développement de notre collectivité.

Stratégiquement, je suis persuadé que l'intégration de pigistes et de professionnels expérimentés dans des domaines spécifiques constitue une formule gagnante. Je suis constamment à la recherche de personnes, en particulier d'universitaires, prêtes à consacrer 10 à 15 heures par semaine pour soutenir notre équipe opérationnelle, tout en étant curieuses et efficaces.

Je suis vraiment fier de mon équipe. Même si elle est de petite taille, c'est une vraie force—un monstre, au sens le plus positif du terme!

Il y a eu deux départs dans le cadre d'un congé de maternité, et je suis particulièrement heureux du retour de Miriam à son poste en immigration. Il y a évidemment une période de transition, mais globalement, les choses avancent bien : on maintient le cap, et l'équipe continue d'exécuter sa mission avec sérieux et efficacité. Le Forum en mai nécessite des efforts de taille.

Cela dit, nous sommes de plus en plus dépendants des stagiaires et des personnes à temps partiel. Nous avons eu de la chance : nous avons pu compter sur des gens talentueux et engagés comme Sébastien Roy, Simon Thériault, et plusieurs autres. Toutefois, il faut aussi être réalistes : entre les obligations liées aux études, les opportunités professionnelles intéressantes qui se présentent, et d'autres facteurs de vie, c'est normal que les personnes aient envie d'explorer autre chose. Je suis reconnaissant envers le temps qu'ils ont passé chez nous.

Le vrai défi, c'est que le pipeline est, au moins dans le moment, vide! On verra bien ce que nous réserve "la récolte" de l'été… et ce qu'elle permettra d'anticiper pour la suite.

Santé financière et l'avenir

Sur le fond, la SANB bénéficie d'un financement solide. Nous disposons d'un revenu généralement assuré, qui a connu deux augmentations significatives au cours des dernières années. Cependant, la pression exercée sur notre structure est nettement plus forte que notre capacité financière, indépendamment des augmentations reçues.

Il existe une tendance à croire que la SANB peut et doit, de manière explicite, intervenir dans tous les dossiers. Ce n'est pas à moi de trancher sur de telles questions. En revanche, il m'incombe de tirer la sonnette d'alarme de temps à autre. La SANB n'est pas un organisme dédié à la préservation du patrimoine acadien, ni un acteur dans le domaine de l'éducation, ni une entité qui distribue des dons. En réalité, la liste des choses que nous ne devons pas faire est bien plus longue que celle des actions que nous devons entreprendre dans le cadre de notre mandat.

Des choix difficiles s'imposent. Nous ne pouvons pas continuer à être tout pour tout le monde sans risquer de tomber dans une médiocrité de plus en plus standardisée. Mieux vaut faire moins de choses, mais les faire avec excellence.

Prenons l'exemple d'Équipe Acadie. Un ancien président m'a un jour déclaré : « Ali, tu rêves en couleur si tu penses que les organismes vont se rendre à Fredericton et revendiquer un dossier en commun sans tirer la couverture de leur côté. » Je suis heureux de constater qu'il s'est trompé. Toutefois, je reconnais que le défi est de taille. C'est un véritable tour de force à chaque fois, mais, à l'aube de sa cinquième édition, il semble que ce projet ait commencé à s'institutionnaliser. C'est déjà un bon signe ! La question se pose : la mobilisation annuelle est cruciale, mais elle demeure très exigeante pour notre petite équipe. La réalité est, en substance, que c'est notre travail !

Il est essentiel de comprendre qu'une réflexion s'impose. Nous devons entreprendre cette réflexion tout en regardant vers l'après-États-généraux. Les droits linguistiques constituent le cœur de notre mission, mais ce sujet n'est pas toujours perçu comme « sexy » ! Un chien de garde qui aboie sans relâche, sans jamais mordre, est perçu comme inefficace dans son rôle. La SANB doit certes aboyer, mais elle doit aussi obtenir des victoires tangibles de temps à autre.

Travailler d'arrache-pied en coulisses pour veiller à ce que la langue française ne soit pas oubliée dans le cadre d'un projet de loi sur des grands enjeux nationaux n'a produit aucun résultat visible ! En réalité, c'est encore plus préoccupant, car personne n'en a connaissance. C'est notre travail, avant tout ! Cependant, il arrive que certaines responsabilités devraient incomber aux « autres ». Philosophiquement, notre attention devrait se concentrer sur la province du Nouveau-Brunswick, laissant les grands thèmes « nationaux » à d'autres.

Malheureusement, depuis mon arrivée à la SANB, je ne me souviens pas de la dernière fois où je me suis senti totalement à l'aise de confier des responsabilités aux autres pour bien défendre nos intérêts. C'est un problème qui impacte tous les niveaux, y compris la question financière au sein de la SANB.

Je veux être clair : les stress financiers de la SANB sont réels. Mais ils ne sont pas le fruit du hasard. La situation s'explique par plusieurs facteurs — complexes, parfois difficiles à voir de l'extérieur — et, avec le recul, largement prévisibles. La question n'est donc plus seulement de comprendre. La question, maintenant, c'est : qu'est-ce qu'on fait, concrètement, pour redresser la trajectoire et assurer la stabilité, voir même la pérennité, de la SANB?

D'abord, sur le plan juridique, nous devons partir d'une réalité simple : personne ne veut aller devant les tribunaux pour défendre ses droits. Pourtant, pour la SANB, le juridique n'est pas un caprice. C'est un outil de protection essentiel. Notre première solution, c'est de mieux encadrer quand et comment nous utilisons ce levier : mieux documenter les dossiers dès le départ, clarifier notre stratégie

interne, et éviter les escalades coûteuses. L'objectif est double : protéger nos intérêts et éviter l'usure financière et organisationnelle. Nous avons énormément à apprendre de l'approche de l'Association des juristes d'expression française du Nouveau-Brunswick, en matière de gestion de l'équipe juridique.

Ensuite, il y a le sujet des projets dit 'ponctuel'. La SANB est ambitieuse, et notre équipe aussi. C'est une force. Mais l'ambition, si elle n'est pas encadrée, peut mener à un déséquilibre. Dans certains cas, des projets qui semblent pertinents — parfois même très aimés du public — deviennent des fardeaux opérationnels. Ils sollicitent des ressources, de l'espace, du temps, de la logistique, et à la fin… les surplus ne sont plus là comme avant. Le livre à colorer tombe dans ce groupe de projets, sans fin.

Alors, notre solution ici, c'est de mettre plus de discipline et de transparence avant d'engager des projets. Nous devons évaluer chaque initiative avec une grille claire : quelle est la charge réelle pour la SANB? Quelle valeur peut être générée, pas seulement en termes d'impact, mais aussi en termes de financement et de durabilité? Est-ce que le projet diversifie nos revenus ou crée de nouvelles dépendances? Et surtout : si on répète une initiative, il faut définir dès le départ les conditions qui rendent l'opération viable. Bref : les conditions sont-elles gagnantes?

Troisièmement, il y a la question des projets issus de ministère-majeurs, notamment IRCC. Travailler avec un ministère fédéral de cette ampleur peut sembler avantageux. Mais dans les faits, cela peut devenir très instable : les règles changent, il y a parfois de l'inconsistance entre les pratiques, et ce qui était supposé être remboursable à une période peut cesser de l'être à une autre. Cela crée une pression réelle sur notre planification.

Notre solution est donc de bâtir un meilleur système de gestion des risques. Il faut un suivi serré des dates clés, des modalités, des scénarios possibles si les règles changent. Il faut aussi exiger des clarifications écrites avant d'engager des coûts importants, et lorsque c'est possible, diversifier nos approches pour ne pas dépendre d'un seul modèle, d'un seul bailleur, ou d'un seul type de remboursement.

Quatrièmement — et c'est fondamental — nous devons adresser la gouvernance et la cohérence interne. Parce que les budgets ne souffrent pas seulement à cause des chiffres. Ils souffrent aussi quand le suivi n'est pas rigoureux, quand les ponts entre les instances sont fragiles, quand certaines résolutions adoptées en AGA ne se traduisent pas dans les actions avec la même cohérence. Donc notre solution, c'est de renforcer le "comment" : des suivis post-réunions systématiques, des responsables identifiés, des échéanciers, et un mécanisme qui assure que les priorités du Conseil d'administration, les décisions ou vieux-pieux de l'AGA et la planification opérationnelle de la SANB avancent ensemble.

Enfin, nous entrons dans une période de transition. La prochaine programmation, la période charnière après les États généraux, l'échéance du programme des langues officielles… tout cela exige une préparation immédiate. Et ici, les solutions sont très concrètes : aligner nos priorités avec les recommandations des États généraux, renforcer notre capacité — notamment sur le plan RH, la formation et le travail d'équipe — et ajuster notre modèle de ressources pour qu'il corresponde à la réalité du mandat, sans transférer à la SANB un risque qu'elle ne peut plus absorber.

Je veux conclure avec une idée simple : le 19 septembre 2016, j'ai accepté ce poste en sachant que ce n'était pas un concours de popularité. Aujourd'hui, je vous propose la même approche : une détermination structurée. Pas seulement relever les problèmes, mais mettre en place des correctifs mesurables, suivis et cohérents. C'est bien possible que certains outils, amplifié par l'intelligence artificielle, puissent nous aider à renformer sans ajouter de nouveaux fardeaux.

Nous ne pouvons pas nous permettre de continuer à subir. Nous devons agir — avec discipline, avec transparence, et avec un plan. La SANB mérite cette stabilité, et la communauté aussi.

Immigration

Nous œuvrons dans le domaine de l'immigration francophone depuis plus de 25 ans, témoignant d'un engagement durable envers la vitalité de la nation acadienne. En enrichissant le tissu social et économique, les immigrants francophones apportent non seulement de nouvelles compétences et des perspectives variées, mais aussi un dynamisme entrepreneurial qui renforce et diversifie nos collectivités. Leur contribution est essentielle pour soutenir l'économie locale et promouvoir l'innovation, tout en favorisant l'intégration linguistique et culturelle, qui est cruciale pour consolider l'identité et la langue française en Acadie.

Nous assistons également à une maturité croissante de notre réseau. Un mouvement émerge pour mieux structurer l'immigration francophone, marquant une rupture avec les pratiques passées. Ce nouveau paradigme vise à s'épanouir et à poser les fondations d'une structure conçue pour et par les francophones en matière d'immigration. Cette approche proactive est essentielle pour répondre aux besoins spécifiques des communautés francophones, tout en renforçant leur autonomie.

Il existe deux mouvements distincts qui illustrent cette évolution. Le premier, à l'échelle provinciale, se concentre sur la création d'une entité francophone. Cette initiative vise à établir une gouvernance claire et adaptée aux réalités des francophones, permettant ainsi une meilleure représentation et un soutien accru pour l'immigration francophone.

Le deuxième mouvement, au niveau régional de l'Acadie atlantique, cherche à renforcer les ressources autour du CAIF. L'objectif ici est de disloquer l'emprise de l'ARAISA sur l'immigration francophone, en favorisant un cadre de ressources qui soit davantage en

phase avec les besoins des immigrants francophones. Le but ultime de ces efforts est d'éliminer les organismes bilingues en matière d'immigration, afin de favoriser l'émergence d'un écosystème francophone cohérent et dynamique.

En somme, ces initiatives visent non seulement à améliorer les conditions d'accueil des immigrants francophones, mais aussi à assurer la pérennité et la prospérité de la nation acadienne. En créant un environnement favorable à leur développement, nous renforçons notre identité collective et contribuons à l'enrichissement de la société canadienne dans son ensemble.

Je dois avouer : depuis les dernières semaines, les sables bougent énormément en matière d'immigration. On parle de coupures très sanglantes — et, pire encore, très maladroites. Le résultat, c'est que le réseau se fragilise. On ne coupe pas juste une ligne dans un budget : on coupe la capacité d'agir, la capacité de se coordonner, et parfois la capacité de livrer au quotidien.

Normalement, les Centres d'accueil — le réseau en général — devraient être le levier qui nous propulse vers du développement. L'idée, c'est qu'on traverse une période de transition : un tunnel, oui… mais avec une finalité claire : consolider les forces-vives et, idéalement, remonter vers le haut. Mais là, au moment même où je rédige ces lignes, on voit l'ironie brutale : le réseau doit se réinventer. Au lieu de se niveler vers le haut… il faut se niveler vers le bas.

L'Équipe Acadie

Nous n'avons pas encore entamé la planification pour la prochaine Équipe Acadie.

Et pourquoi? Parce que nous croyons que l'automne 2026 — en plein milieu de la révision de la LLO-NB — sera le moment parfait pour lancer une démarche comme celle-là. Quand on est en pleine tempête réglementaire et institutionnelle, il faut s'assurer qu'on aligne la mobilisation, les enjeux et les priorités.

Et on ne manque pas de dossiers, croyez-moi : la santé, la petite-enfance, la langue dans nos municipalités, la question scolaire, les petites écoles fragiles dans nos régions rurales… Bref : le carnet de commandes est plein, et les besoins sont réels.

Donc notre réflexion est simple : on veut bâtir au bon moment, avec la bonne force, et sur des priorités qui tiennent debout.

Enjeux juridiques

Je n'aurais jamais imaginé qu'en 2026, on vivrait une année aussi charnière en matière de droits linguistiques. Mais malheureusement, c'est le cas.

Nous avons une série de dossiers en cours, chacun à un stade différent. Et souvent, dans ces dossiers, tout se tient : une décision influence la suivante. C'est le mécanisme des dominos.

Nous avons une série de dossiers en cours, chacun à différents stades de progression :

Lieutenante gouverneure

Nous avons comparu devant la Cour suprême le jeudi 13 novembre. Plusieurs organismes ont demandé le statut d'intervenant. La province n'a pris aucune mesure, si ce n'est de maintenir les éléments mentionnés dans son mémoire.

D'autres cas, comme ceux concernant les Palais de justice, Égalité santé en français et Vitalité, s'appuieront sur la décision de la Cour suprême en ce qui concerne la définition d'une institution.

Nous attendons la décision.

Palais de justice (Forum des maires de la Péninsule acadienne)

Au moment où je rédige ces lignes, les intentions du Forum des maires sont très claires : le Forum ira à la Cour suprême! Une chose est certaine : la décision de la Cour d'appel est profondément insatisfaisante. Il est impératif, en vertu de l'article 16.1, de bien définir ce que signifie le mot « institution ».

Nous attendons la décision de la Cour suprême sur l'intérêt à entendre le dossier. Et encore une fois : la décision dans l'affaire de la lieutenante gouverneure oriente tout le reste.

Égalité santé en Français

La décision en première instance a été historique. Mais le GNB, dans sa "grande sagesse", a décidé d'amener la cause en appel. Nous avons travaillé — de concert avec l'AJEFNB — pour trouver une solution permettant à la SANB d'intervenir dans cette cause lorsqu'elle sera attendue en appel.

Je suis très reconnaissant du partenariat, et j'ai hâte de voir la tournure des affaires.

Loi sur la laïcité au Québec

La SANB a présenté des arguments soulignant l'importance des aspects culturels dans le contexte de l'éducation minoritaire. La Cour d'appel du Québec a rendu une décision qui rompt totalement avec l'esprit de l'arrêt Mahé. Une décision favorable à la Province du Québec, dans les circonstances actuelles, pourrait constituer un recul sérieux en ce qui concerne la place de la culture dans la construction identitaire au sein de nos écoles.

Me Dominic Caron a comparu devant la Cour suprême lors des séances du 23 au 26 mars. C'est un dossier complexe, avec une liste d'intervenants très longue. Et c'est une décision qui pourrait avoir des conséquences lourdes — pas seulement symboliques, mais structurelles. La décision de la Cour n'est pas pour demain.

Vitalité

Le litige entre Vitalité et Canadian Health Labs a pris une tournure inattendue. Comme si une excuse était tombée du ciel, Vitalité veut désormais être reconnue comme une institution ! Il semblerait que, parfois, des concepts deviennent contagieux.

La décision en première instance est une très mauvaise pour Vitalité — mais plus encore pour la nation acadienne.

À ce stade, tout indique que la Cour d'appel accordera davantage de temps aux intervenants et pourrait attendre l'affaire pour l'automne. Ce qui n'est pas impossible, c'est que la cause de Vitalité et la cause de l'Égalité en santé soient entendues durant la même période. Et je suis persuadé — comme pour les autres dominos — que cette cause pourrait aussi mener jusqu'à la Cour suprême.

Nelson Cyr

Nelson Cyr accuse l'ancien Premier ministre Higgs et son ministre de la Santé de ne pas avoir communiqué en français lors des points de presse durant la pandémie. Encore une fois, on retrouve les mêmes arguments juridiques (article 16.1, etc.).

État de santé du réseau

Je suis profondément préoccupé par les problèmes dits « systémiques » qui affectent notre réseau communautaire. La difficulté croissante à recruter des bénévoles est alarmante. Non seulement ces bénévoles se font rares, mais ceux qui restent sont souvent épuisés par des charges de travail croissantes et une pression constante. La récente perte du numéro de charité des Jeux de l'Acadie n'est pas simplement un incident isolé, mais plutôt le symptôme d'un malaise plus vaste qui touche l'ensemble de notre écosystème.

La Fédération des Jeunes francophones du Nouveau-Brunswick (FJFNB) semble également rencontrer des difficultés. Ces défis ne sont pas nouveaux ; ils s'accumulent depuis plusieurs années. Les hauts et les bas de l'organisation *Perce Neige*, l'effondrement de la Coopérative de développement régional-Acadie (CDR-Acadie), ainsi que la mort et la résurrection sur la respiration artificielle du réseau des Centres d'animation jeunesse illustrent tous un phénomène préoccupant. Peut-on vraiment affirmer que notre écosystème communautaire est en bonne santé alors que tant d'institutions luttent pour survivre ?

Récemment, j'ai participé aux activités entourant les assises de l'Association francophone des municipalités. Si le résultat de la « pleine municipalisation » se traduit uniquement par le bilinguisme institutionnel au sein de nos appareils municipaux, je dois admettre que j'ai du mal à comprendre l'objectif de cette démarche. Le bilinguisme institutionnel, bien qu'indispensable pour garantir l'accès aux services, risque de devenir un simple vernis si cela engendre une crise existentielle l'AFMNB. Pourquoi, en effet, le fait de renforcer le français dans certaines municipalités pourrait-il mener à une telle crise au sein d'un de nos organismes les plus importants?

Il est crucial que nous prenions le temps de réfléchir à la manière dont l'écosystème communautaire, représentant la société civile acadienne, fonctionne réellement. Nous devons nous engager dans des discussions significatives sur le partage des ressources, la consolidation de certaines entités, ainsi que sur des stratégies visant à revitaliser notre réseau. Cela pourrait inclure l'exploration de nouvelles collaborations entre les organismes, le développement de programmes d'incitation pour attirer des bénévoles, et une réévaluation des priorités de financement.

Une approche collective et réfléchie est essentielle pour retrouver la vitalité de notre réseau. Il nous faut également envisager de nouvelles façons de mobiliser la communauté, d'encourager l'engagement citoyen et de créer un environnement où chaque voix peut être entendue. En unissant nos forces et en travaillant ensemble, nous pouvons surmonter ces défis systémiques et bâtir un avenir plus solide et plus durable pour notre société civile acadienne.

À l'heure où j'écris ces lignes, il semble que plusieurs organismes passent par des transitions.

Il y a un changement important qui se dessine à l'Association acadienne des artistes professionnels du Nouveau-Brunswick, au Conseil provincial des sociétés culturelles, à la Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick et à l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick.

Et en ce qui concerne les trois CEDs : de nouvelles directions générales, et possiblement de nouvelles présidences au printemps. Cela pourrait annoncer une ère qui change.

Donc, si je devais résumer notre réalité en une phrase : on vit une période de transition accélérée — et nous devons être stratégiques, vigilants, et unis.

Parce que les droits, la langue, l'immigration, la vitalité : ce n'est pas une théorie. C'est une construction vivante. Et cette construction, il faut la défendre — pas seulement avec des mots, mais avec des actions.

Res, non verba!

Je tiens à prendre le temps de souligner la collaboration extraordinaire que j'ai la chance de vivre avec l'équipe de la SANB.

C’est une équipe profondément dévouée, qui donne bien plus que ce que les heures rénumérées. Je suis sincèrement heureux et reconnaissant d’avoir l’occasion, le privilège même, de la côtoyer et de collaborer avec elle.

À la présidence, Nicole :
Je tiens à te féliciter pour un mandat véritablement remarquable. Ta dévotion envers l’Acadie, la SANB et toute la communauté est d’une qualité exceptionnelle. Je te souhaite le meilleur pour l’ensemble de tes projets à venir—et je le sais très bien : ce n’est qu’un chapitre de plus dans les “aventures” de Nicole, pas une conclusion.

Aux membres du Conseil d’administration :
Merci pour votre soutien, parfois dans des circonstances lourdes et exigeantes. Je veux reconnaître chacun et chacune d’entre vous pour votre engagement. Je vous souhaite aussi le plus grand succès dans vos futurs engagements.

Pour celles et ceux qui terminent leur mandat et ne se représentent pas : merci du fond du cœur pour votre contribution, votre présence et votre engagement envers la SANB et l’Acadie. Et pour celles et ceux qui souhaitent poursuivre avec un mandat subséquent : au plaisir de travailler encore avec vous.

Enfin, à mes homologues DGs :
Au Nouveau-Brunswick, en Acadie de l’Atlantique et partout au Canada, je vous remercie pour votre soutien et votre collaboration quotidienne. Je ne pourrais pas accomplir de telles choses sans votre appui.