

Rapport annuel
2022 • 2023

An aerial photograph of six people in business attire walking across a grassy field. Long, dark shadows are cast across the grass, suggesting a low sun position. A large, thin orange circle is superimposed on the image, partially enclosing the group of people.

Le pouvoir d'agir!

TABLE DES MATIÈRES

1

Mot du président du Conseil des gouverneurs
et du président-directeur général du CCNB

2

Vision, mission et valeurs

3

Plan stratégique 2022-2027

4

Une communauté qui rayonne !

7

Le CCNB en un coup d'œil

8

Axe 1 : Une main-d'œuvre qualifiée et agile

13

Axe 2 : L'innovation collaborative

17

Axe 3 : La vitalité des communautés

20

Axe 4 : Le pouvoir d'agir

23

Des résultats enviables

26

États financiers audités

46

Gouvernance et gestion

48

Résultats escomptés et initiatives stratégiques clés

50

Livrables de la lettre-mandat 2022-2023

MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL DES GOUVERNEURS ET DU PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL DU CCNB



Denis Nadeau



Pierre Zundel

C'est avec joie et fierté que nous déposons le Rapport annuel 2022-2023. Le Conseil des gouverneurs est responsable de la préparation de ce rapport et de l'atteinte des buts et des objectifs qui y sont exposés.

L'année 2022-2023 restera dans les esprits comme une année de retour à la normalité et d'espoir renouvelé après deux années turbulentes de pandémie mondiale. Comme vous pouvez le constater, le CCNB a su tirer profit du vent nouveau en catalysant ses efforts sur de nombreux plans : pédagogie, recrutement, développement organisationnel et innovation, et ce, dans un esprit de collaboration et de concertation avec nos partenaires. Bien qu'il nous reste de nombreux défis à relever, nos réalisations confirment notre volonté incessante et déterminée de mettre en œuvre des solutions novatrices pour offrir un enseignement de qualité et pour toujours continuer à améliorer nos services afin de mieux répondre aux besoins grandissants de notre population étudiante.

Ayant maintenant complété la première année de notre Plan stratégique 2022-2027, le Rapport annuel est le reflet de nos nouvelles cibles et orientations stratégiques. Nos résultats confirment notre volonté d'être un agent majeur de croissance économique que ce soit par l'entremise de nos projets d'innovation ou de nos solutions d'offre de formation mieux adaptées aux besoins du marché du travail. Le CCNB a aussi à cœur l'environnement tel qu'illustré par notre Stratégie de changement climatique qui comprend des objectifs et des cibles clairs en matière de réduction de notre empreinte écologique et qui nous mènera ultimement à une émission nette nulle en 2050.

Cette année a aussi été une année record en matière de recrutement de la population étudiante internationale. Nous sommes convaincus que notre capacité à attirer, à former et à retenir ces personnes est primordiale pour assurer la pérennité de nos communautés acadiennes et francophones. Nos efforts en ce sens portent ses fruits tout comme ceux que nous continuons à déployer pour multiplier nos activités de recrutement au sein de notre clientèle étudiante domestique.

Nous sommes persuadés que grâce à notre effort collectif, nous sommes maintenant dans une position enviable pour atteindre les objectifs ambitieux que nous nous sommes fixés pour l'avenir.

Le président du Conseil des gouverneurs,

Denis Nadeau

Le président-directeur général,

Pierre Zundel

Vision

Être un chef de file innovant
en développement du potentiel
humain et communautaire.

Mission

Transformer nos communautés
en développant le plein potentiel
des personnes apprenantes
et des employeurs.

Valeurs

L'**inclusion** nous rassemble.

L'**innovation** nous transforme.

L'**agilité** nous propulse.

La **collaboration** nous développe.

PLAN STRATÉGIQUE 2022-2027

Axes


1

UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE

Augmentation du nombre de personnes apprenantes qui réussissent leur projet de vie et de carrière au Nouveau-Brunswick.

- 1 Compétences techniques et sociales
- 2 Continuum d'apprentissage
- 3 Marché du travail


2

L'INNOVATION COLLABORATIVE

Augmentation des capacités de croissance durable des entreprises et des organisations du Nouveau-Brunswick.

- 4 Innovation
- 5 Partenariats de formations


3

LA VITALITÉ DES COMMUNAUTÉS

Augmentation de la vitalité sociale, économique et culturelle des communautés du Nouveau-Brunswick.

- 6 Implication communautaire
- 7 Changement climatique
- 8 Équité, diversité et inclusion


4

LE POUVOIR D'AGIR

Amélioration des capacités adaptatives du CCNB.

- 9 Leadership collectif et communication
- 10 Projets prioritaires

UNE COMMUNAUTÉ QUI RAYONNE!

Une histoire de persévérance et de confiance en soi

Ayant abandonné l'école secondaire à l'âge de 15, Liette Holmes, originaire de Rivière-du-Portage, a entamé un parcours difficile en début de vie. C'est au moment de la naissance de sa fille, à l'âge de 19 ans, qu'elle décide de prendre sa vie en main. En 2007, elle obtient un diplôme d'études secondaires pour adultes du CCNB - Campus de la Péninsule acadienne. Puis, en 2015, à l'âge de 32 ans, elle commence le programme Gestion de la PME. Cette formation lui a donné la chance d'obtenir des compétences en comptabilité, en finance et en gestion, entre autres. Surtout, elle a gagné la confiance en soi dont elle avait besoin pour devenir propriétaire de sa propre entreprise. « C'est ça qu'il me manquait. Je doutais toujours de moi. Mon enseignant, Monsieur (Gaétan) Lanteigne m'a beaucoup encouragée. » Depuis 2018, Liette a pris la relève de l'entreprise Grain de blé, une boutique de produits naturels de Tracadie.



« Dans un monde idéal, j'aurais terminé ma 12^e année et j'aurais immédiatement suivi une formation postsecondaire. Mais la vie n'arrive pas toujours comme on imagine. Parfois, on n'est pas prêt et l'on a des expériences à vivre. Je ne changerais rien. Tout arrive pour une raison. »

Liette Holmes



Un jeune entrepreneur qui a le vent dans les voiles à Rexton!

Ayant grandi à Acadieville, Christian Poirier a obtenu un diplôme en Techniques d'entretien industriel du CCNB en 2007. Il a œuvré trois ans dans son domaine d'études avant de devenir chaudronnier (*boilermaker*). De 2010 à 2019, le jeune homme du comté de Kent a travaillé un peu partout au Canada. En 2019, cherchant à ne plus s'expatrier pour le travail et ayant de jeunes enfants à la maison, il devient, à l'âge de 35 ans, propriétaire de *Sealand Powersports & Equipment*, une entreprise qui se spécialise dans les scies mécaniques, les souffleuses à neige, les réparations de bateaux et les pièces d'automobiles. « À l'école, je n'étais pas trop motivé par les sujets. Je voulais devenir mécanicien industriel ou machiniste. J'ai beaucoup aimé étudier au CCNB. J'ai appris de bonnes méthodes de travail, il y avait une belle atmosphère et de bons enseignants. » L'entreprise a grandi rapidement, elle compte maintenant 12 employés.



« J'aime beaucoup ce que je fais en ce moment. Je gère mon entreprise dans ma région natale. J'adore vivre ici. »

Christian Poirier



UNE COMMUNAUTÉ QUI RAYONNE!

Un retour aux études à 40 ans!

Après avoir obtenu son diplôme d'études secondaires en 1987, Michèle « Mimie » Roy voulait prendre une année de congé avant de faire le saut dans les études postsecondaires. Elle en a finalement pris 22! Alors âgée de 40 ans, en septembre 2009, elle a choisi le programme Travail général de bureau offert au Campus de Bathurst. *« J'ai commencé à zéro. Je n'avais aucune idée de comment me servir d'un ordinateur. Les professeurs avaient beaucoup de patience. Les soirs, je faisais mes devoirs en même temps que mon fils de 10 ans »,* dit-elle en riant. *« Avoir su, je serais retournée aux études plus tôt, mais mon cheminement a fait qui je suis aujourd'hui. Je dis toujours que tout arrive pour une raison ».* Depuis 11 ans, elle est agente au service à la clientèle et au dépannage du secteur des Technologies de l'information et des communications du CCNB. Dire qu'il y a une douzaine d'années, elle savait à peine comment démarrer un ordinateur!



« Je suis 100 % satisfaite de mon choix d'être retournée aux études. Si c'était à refaire, je le referais certainement ».

Michèle Roy



Une entreprise culinaire qui met en valeur le savoir-faire des gens d'ici et d'ailleurs

Originaire de la Première nation wolastoqiyik du Madawaska, Amy Pelletier a eu l'occasion de mettre en pratique deux programmes qu'elle a complétés au Campus d'Edmundston du CCNB : Gestion de la PME et Art culinaire. Pendant ces études, en 2019, elle participe à une expérience extraordinaire en faisant un stage au sein de l'entreprise AD Traiteur dans la petite commune de Saint-Aubin-sur-Mer, en Normandie (France). Rentrée de France, elle lance presque immédiatement son entreprise, KWEYcuisine, un service de traiteur et de repas à emporter spécialisés dans les plats fusions, d'inspiration française, acadienne et autochtone. « kwey » signifie « bonjour » en langue malécite. La pandémie a ralenti l'évolution de son projet, mais son entreprise est toujours bien vivante.



« Mon objectif est d'encourager le dialogue entre les peuples des Premières Nations et les peuples non autochtones de la région par la nourriture ainsi que par les ateliers et les présentations que je donne dans les écoles locales. C'est l'un des aspects les plus gratifiants de ce que je fais. »

Amy Pelletier



UNE COMMUNAUTÉ QUI RAYONNE!

Maisons Levesque : une entreprise qui se démarque à Dieppe

Originaire de Val d'Amour, Joël Levesque a brièvement fréquenté les bancs universitaires avant de s'inscrire au CCNB – Campus de Bathurst où il a décroché un diplôme en Technologie de l'ingénierie du bâtiment en 1997. Après avoir obtenu son diplôme, Joël a travaillé un peu partout, notamment à Campbellton, à Saint-Isidore, à Glen Levit et même à Rivière-du-Loup où il a été inspecteur pour Travaux publics Canada. « À 28 ans, j'étais déjà au sommet de mon échelle salariale. C'est alors que j'ai choisi de me lancer en affaires, car j'ai toujours voulu construire des maisons. La première année, j'en ai construit huit. » Depuis presque 20 ans maintenant, son entreprise Maisons Levesque construit des maisons unifamiliales dans la région de Dieppe.



« J'ai beaucoup de clients répétitifs. Maintenant, je construis des maisons pour les enfants de ceux et celles que j'ai déjà construites il y a 15 ou 20 ans passés. »

Joël Levesque



Une détermination sans relâche qui porte fruit

Après des efforts et de nombreux sacrifices, Mylène Durepos a obtenu son certificat de Techniques en pharmacie en juin 2010 du CCNB – Campus de Campbellton. « Ça a été une année difficile, car je voyageais de Saint-Quentin à Campbellton tous les jours, avec un enfant d'un an et demi sur les bras et une séparation récente. » Elle a travaillé en pharmacie communautaire de 2010 à 2017 et occupe depuis janvier 2018 un poste à la pharmacie de l'Hôpital de Saint-Quentin. Au printemps 2018, elle a effectué plusieurs cours passerelles au CCNB afin d'obtenir sa licence en pharmacie. En juin 2019, son rêve se réalise, elle réussit son examen d'admission à l'Ordre des pharmaciens du N.-B.



« Après les heures de stages et toute la partie administrative, j'ai finalement payé ma première licence de technicienne en pharmacie! J'adore mon travail. Chaque matin, je me lève avec le sourire aux lèvres et l'envie d'en faire plus pour mes collègues et la sécurité des patients. Le CCNB m'a donné la chance de m'éduquer dans un domaine qui me passionne depuis maintenant 12 ans! »

Mylène Durepos



Le CCNB en **un coup d'œil**



Budget annuel de fonctionnement : près de **75 M\$**



Effectif :

741 **membres du personnel**

réguliers et termes à durée déterminée



Diplômes, certificats et microcertificats attribués :

1 415



Taux d'embauche de la clientèle étudiante du CCNB, un an après l'obtention du diplôme :

91%

dont **87 %** travaillent au N.-B.

Source : Sondage de 2022 sur le placement des diplômés de 2021

Programmes réguliers et de la formation continue menant à :

ATTESTATION

5

MICROCERTIFICAT

8

CERTIFICAT D'ÉTUDES AVANCÉES

3

CERTIFICAT

32

DIPLÔME

48

FORMATION POSTSECONDAIRE :

1 395

- **Diplômes : 593**
(96 délocalisés au Cameroun)
- **Certificats : 691**
- **Certificats d'études avancées : 25**
- **Microcertificats : 86**

FORMATION SECONDAIRE : 20

Population étudiante internationale :

988

provenant de **30 pays**
(formation régulière)



Population étudiante en formation régulière et continue :

5 429

Population étudiante bénéficiant du **soutien à l'apprentissage :**

328

1

UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE



Dans le cadre de son Plan stratégique 2022-2027, le CCNB s'engage à augmenter le nombre de personnes apprenantes qui réussissent leur projet de vie et de carrière au Nouveau-Brunswick. Pour ce faire, le Collège voit à convertir ses programmes d'études basés sur des objectifs pédagogiques vers des programmes centrés sur le développement des compétences. Le CCNB souhaite favoriser et soutenir l'apprentissage tout au long de la vie, en offrant une gamme de formations et des stratégies d'apprentissage alliant souplesse et qualité. Le Collège veut doter la personne candidate ou apprenante d'un plan vie-carrière et appuyer sa mise en œuvre. Enfin, il soutient l'intégration et la rétention des personnes au marché du travail par la mise en œuvre de mesures assurant une transition réussie et sans heurts de la formation à l'emploi.

Faits saillants

- En 2022-2023, le CCNB a poursuivi la refonte progressive de ses programmes d'études selon les principes de l'approche centrée sur le développement des compétences (ACDC). L'ACDC accroît la participation des personnes apprenantes dans leurs apprentissages, l'implication des employeurs et l'adaptation de pratiques pédagogiques en relation avec les compétences ciblées par le marché du travail. À ce jour, 10 programmes d'études bénéficient d'un profil de compétences techniques et sociales.
- À titre d'exemple, le programme Éducation à l'enfance a été renouvelé en 2022-2023 et la nouvelle version du programme sera offerte à partir de l'automne 2023 selon les principes de l'ACDC, intégrant davantage de pratique et de situations réelles ou simulées permettant ainsi de concrétiser les apprentissages dans l'action. Le programme offrira également une plus grande flexibilité avec différents modes de livraison et durées. Une nouveauté importante est la possibilité, pour les personnes apprenantes, de poursuivre leurs études afin d'obtenir le diplôme en Éducation à l'enfance, avec une deuxième année comprenant trois microcertificats et un stage.
- En partenariat avec la Chambre de commerce du Grand Moncton, le CCNB a offert à la population étudiante en affaires du Campus de Dieppe des expériences d'apprentissage intégré au travail (AIT) pour une deuxième année consécutive. Le projet comprend deux volets : le volet « CLAN d'affaires » où la population étudiante travaille avec des entreprises membres de la Chambre de commerce pour trouver des solutions à des défis réels, et le volet « LIEN d'avenir » où la population étudiante en affaires étudie des cas d'entreprises et présente des plans d'affaires. On prévoit bientôt d'étendre le projet aux campus de Bathurst et d'Edmundston, avec la participation des chambres de commerce locales.
- Le CCNB a continué ses efforts pour améliorer la quantité et la qualité des opportunités d'apprentissage en milieu de travail dans ses programmes d'études. À titre d'exemple, en novembre 2022, la cohorte de la première année en Conception graphique du Campus de Dieppe a participé à une journée d'apprentissage sur le terrain chez *Peach Marketing*, une agence locale de stratégie de marque, de design et de production vidéo et photo. Par ailleurs, en février 2023, des agents du Centre correctionnel régional de Madawaska (CCRM) ont accompagné la population étudiante du programme Techniques correctionnelles d'Edmundston pour deux jours de simulation d'extractions de cellules face à des personnes détenues non coopératives.

Axe 1 UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE

- En partenariat avec TravailNB, une formation nommée BLUE (*Blended Language Training for Ukrainians in English*) a été offerte par le Centre d'apprentissage des langues à la communauté immigrante ukrainienne. La formation développée sur un modèle de livraison en ligne et flexible permet aux personnes participantes de suivre une formation de base en langue anglaise selon leur disponibilité. Plus de 360 clients de partout à travers la province ont pu bénéficier de la formation. Un des nombreux éléments clés du succès du projet est que le personnel enseignant et administratif parle la langue ukrainienne, ce qui élimine en grande partie les barrières linguistiques et facilite l'inscription et l'apprentissage de la population participante.

Nouveaux programmes de formation et nouvelles cohortes

- Microcertificats livrés en 2022-2023 :**
 - Aide-maçon
 - Assurances de dommages
 - Carrelage
 - Introduction à l'agriculture : les plantes
 - Technicien médical d'urgence
- Achèvement avec succès d'une quatrième cohorte du microcertificat en Phlébotomie (prélèvements sanguins) en juin 2023. Ce programme est le fruit d'un partenariat de cocréation entre le CCNB et le Réseau de santé Vitalité. Cette formation continue de répondre efficacement aux besoins de notre système de santé en contrant la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur clé.
- Création d'un nouveau programme « Techniques de charpenterie coop » grâce à un partenariat avec la province du Nouveau-Brunswick. Ce programme de deux ans sera offert pour la première fois à l'automne 2023 et comprend un stage coopératif de 22 semaines. S'adressant principalement à la population étudiante internationale, il intègre une formation en anglais langue seconde et des apprentissages sur le milieu de travail canadien.
- Ajout d'une nouvelle cohorte du programme Gestion de la chaîne d'approvisionnement au Campus d'Edmundston à compter de janvier 2023. Le programme était seulement offert à Dieppe dans le passé. Il bénéficiait d'un nombre élevé d'inscriptions justifiant ainsi son expansion.



- Offre d'une formation de courte durée à des pompiers de Beresford, Robertville et Petit-Rocher dans le but d'effectuer des sauvetages en mer. Ce cours permet d'opérer légalement un bateau de sauvetage jusqu'à une distance de 25 milles marins des côtes.
- En collaboration avec l'organisme *Elsipogtog Economic Development*, livraison d'une formation en anglais en gestion de la petite et moyenne entreprise (*Small and Medium Business Management*) afin de répondre à un besoin au niveau de la relève entrepreneuriale dans la communauté autochtone d'Elsipogtog. Le contenu de la formation a été adapté en respect des références culturelles autochtones. Par exemple, la formation bénéficie de l'appui d'un sage de la communauté qui offre des leçons de langue mi'kmaq.

Axe 1 UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE

- Offre de cours intensifs en anglais en août 2022 et en mars 2023 à la clientèle étudiante internationale des campus de Bathurst, Dieppe et Edmundston. Ces cours intensifs font partie d'un nouveau projet intitulé « Formation en anglais vers l'emploi » qui vise à offrir des services d'appui linguistique en anglais à la clientèle étudiante internationale dans les cinq campus du CCNB afin de faciliter leur obtention d'un emploi au Nouveau-Brunswick et d'augmenter leur admissibilité à certains programmes d'immigration après leurs études. Cette formation est offerte grâce au financement du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (ÉPFT).



Nouvelles ententes et partenariats de formation

Le CCNB et le Cégep de Lanaudière se sont engagés à poursuivre leur travail de collaboration grâce au renouvellement du financement de la part du Réseau des cégeps et des collèges francophones du Canada (RCCFC). Le partage d'expertise sur le plan pédagogique touchera les domaines de l'agriculture, l'horticulture et le bioalimentaire. Ces domaines souffrent d'une pénurie de main-d'œuvre qui est d'autant plus exacerbée par le fait que les programmes de formation qui mènent aux emplois de ces secteurs éprouvent souvent des difficultés de recrutement. L'objectif de cette nouvelle entente est de pallier ces problématiques. Du côté de la recherche et de l'innovation, INNOV a été identifié comme un partenaire de choix au niveau de la culture de la pomme de terre, de la valorisation des résidus de pommes de terre et de l'utilisation de biochar ouvrant ainsi la porte au développement de projets en recherche appliquée qui bénéficieront aux agriculteurs du Nouveau-Brunswick et du Québec.

- Le programme « Techniques en pharmacie » offert au Campus de Campbellton a obtenu le renouvellement de son certificat d'agrément de la part du Conseil canadien de l'agrément des programmes en pharmacie (CCAPP).
- Le CCNB a renouvelé son entente avec l'Association de la construction du Nouveau-Brunswick (ACNB), *The New Brunswick's Building and Trades Union (NBBTU)*, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (ÉPFT) et le *New Brunswick Community College (NBCC)* afin de faciliter la consultation et la collaboration des parties signataires en ce qui a trait à l'éventail de formations (pré-emploi, apprentissage, continue, coop, etc.) offertes par les collèges publics avec comme objectif principal le développement de la main-d'œuvre dans le secteur clé du bâtiment et de la construction.
- Un nouveau partenariat avec le District scolaire francophone Sud a permis aux élèves de la 11^e et 12^e année de suivre un cours d'introduction aux affaires offert à distance à compter du mois de septembre 2022. Ce cours a donné l'opportunité aux élèves, qui avaient un intérêt pour l'entrepreneuriat, de s'initier au monde des affaires ainsi qu'à la structure, au fonctionnement et à la gestion d'une entreprise.

Axe 1 UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE

Continuum de l'expérience étudiante et employabilité

Le recrutement étudiant demeure l'une des nombreuses priorités stratégiques du CCNB. Afin d'assurer un recrutement canadien accru pour les programmes en sciences de la santé et en services communautaires, une agente de liaison, financée par le Consortium national de formation en santé (CNFS), a récemment intégré l'équipe de recrutement.

En 2022-2023, afin d'assurer une expérience étudiante plus fluide, le CCNB a fait un virage significatif en introduisant un système sans papier pour les demandes d'admission. Cette initiative vise à réduire de manière significative le fardeau administratif pour la clientèle étudiante et par le fait même agrémenter leur expérience.

Faits saillants de l'Équipe de la réussite étudiante

- Un nouveau service de soutien en compétences numériques a été ajouté à l'ensemble des services d'appui à la réussite offerts à la population étudiante. Le rôle principal des trois nouvelles personnes embauchées consiste à accompagner les personnes apprenantes qui ont besoin d'aide avec la maîtrise des notions en informatique de base qui sont nécessaires à la poursuite des études.
- Dans le cadre d'un projet-pilote initié par Opportunités Nouveau-Brunswick en partenariat avec le CCNB et TravailNB, une deuxième activité virtuelle de jumelage employeur-étudiant a eu lieu dans le Nord-Ouest. S'appuyant sur les réussites de la première édition de l'activité, ayant eu lieu dans le Nord-Est l'année dernière, ce projet de jumelage a permis de grouper 17 entreprises avec plus de 100 personnes étudiantes provenant de neuf programmes d'études des secteurs des métiers l'industriel, des métaux et de la construction. Une nouveauté de cette année a été celle de la création d'une plateforme virtuelle « Jumelage CCNB » qui permet à la population étudiante de se créer un profil professionnel ainsi qu'aux employeurs d'inscrire leur profil d'entreprise avec leurs offres d'emploi.
- Le Campus de Bathurst a tenu son 8^e Salon de l'emploi grâce à un financement de TravailNB. Plus de 140 personnes étudiantes, en plus d'une cinquantaine de personnes recherchant un emploi dans la région, ont pu visiter les kiosques des 40 employeurs et des cinq partenaires qui étaient présents à l'événement. Une quinzaine de personnes étudiantes des programmes Travail général de bureau et Gestion de bureau ont bénéficié d'occasions d'apprentissage concrètes en participant à l'accueil et en assurant la logistique de la journée.



Axe 1

UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE

- Dans le cadre d'un cours d'introduction à la vie canadienne offert en collaboration avec l'Université de Moncton, campus d'Edmundston, 50 personnes étudiantes du CCNB ont assisté à dix sessions animées par des membres de la communauté. Les ateliers ont porté sur des thèmes tels que les relations interculturelles, le système bancaire canadien, le climat, les relations avec les forces policières, l'entretien du logement et l'alimentation ainsi que l'histoire des peuples autochtones.
- Afin de motiver et mieux outiller les membres des cinq associations étudiantes du CCNB, un camp de leadership a été organisé à Tracadie. Environ 25 personnes étudiantes ont pris part à différents ateliers où une variété de dossiers ont été abordés, comme la pénurie de logements, le transport en commun, les frais de scolarité, la mobilité internationale et les passerelles entre les programmes collégiaux et universitaires.



2

L'INNOVATION COLLABORATIVE



Le CCNB contribue à augmenter les capacités de croissance durable des entreprises et des organisations du Nouveau-Brunswick. D'une part, le CCNB offre des services d'innovation qui visent l'optimisation et le développement de produits, de processus et de services permettant aux entreprises et aux organisations de mieux se positionner dans un monde globalisé. D'autre part, le CCNB développe des partenariats stratégiques innovants avec la communauté et l'industrie pour cocréer et livrer ensemble des formations et des activités d'apprentissage qui servent au mieux l'industrie et les personnes apprenantes.

INNOV

INNOV compte près d'une trentaine de membres du personnel hautement qualifiés assignés à trois principales divisions : Bioéconomie, Fabrication de pointe et Matériaux de pointe. Leur expertise en recherche appliquée et aide technique permet à des entreprises principalement néo-brunswickoises de se démarquer sur les marchés.

Faits saillants

- En 2022-2023, INNOV a réalisé une croissance significative de ses revenus de 2,6 M\$ à 3,2 M\$, ce qui représente une augmentation de l'ordre de 23%. Celle-ci lui a permis d'atteindre la rentabilité financière pour la première fois depuis près de 10 ans.
- Le personnel a été en mesure de réaliser 75 projets industriels dans des domaines variés tels que l'automatisation, la validation des technologies en agriculture, la fabrication de prototypes pour l'industrie ostréicole et le développement de nouvelles procédures de moulage par infusion pour les fabricants de bateaux de pêche. La grande majorité des projets ont été effectués en collaboration avec des entreprises du Nouveau-Brunswick, du Québec et de la Nouvelle-Écosse.
- INNOV s'est doté d'une nouvelle identité visuelle. La nouvelle image de marque, axée sur la créativité, la collaboration et l'ouverture de nouveaux horizons, exprime mieux la vision et les valeurs du réseau. L'objectif est de continuer sur la lancée d'INNOV en tant que chef de file en matière de recherche appliquée et d'innovation et de faciliter le développement de relations avec les industries clés au Nouveau-Brunswick et en Atlantique.
- Grâce à l'appui financier de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APÉCA) et de la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick (FINB), INNOV a été le coordinateur officiel du concours SPARK NB. Ce concours provincial s'adressait à des entreprises innovantes en démarrage. Des neuf entreprises participantes, les quatre premières places ont reçu une bourse de 25 000 \$ et une offre d'encadrement par des consultants en innovation chez INNOV afin de réaliser leurs projets.

Axe 2 L'INNOVATION COLLABORATIVE

- Avec l'appui financier du Fonds en fiducie pour l'environnement du Nouveau-Brunswick, *INNOV* a créé un outil visant à favoriser l'adoption de pratiques agricoles durables dans l'industrie de la production de pommes de terre. L'outil pourra être utilisé pour évaluer le niveau de couverture végétale des sols dans les champs afin de réduire l'érosion des sols, augmenter la fertilité naturelle et protéger les eaux avoisinantes contre la pollution.
- L'équipe de la division Fabrication de pointe a été impliquée dans plusieurs projets en automatisation et a contribué à la réalisation de divers prototypes pour l'industrie. Par exemple, *INNOV* a complété un projet collaboratif de trois ans avec KDN Performance, une entreprise de Shippagan qui se spécialise dans la fabrication de leviers de vitesse. *INNOV* a aidé l'entreprise à mettre sur papier et à produire un prototype amélioré de leviers de vitesse qui a dynamisé son ascension fulgurante dans le monde de la course automobile.
- Pour sa part, la division Matériaux de pointe a poursuivi le développement d'un projet de recherche sur le moulage par infusion sous vide et par transfert de résine léger pour l'industrie des fabricants de bateaux de pêche. Ce procédé innovant permettra de réaliser des pièces de grande taille de très bonne qualité et de réduire les coûts de production.
- *INNOV* a continué d'accroître son impact sur la formation postsecondaire. Des personnes étudiantes des niveaux collégial et universitaire ont bénéficié d'occasions de stage et d'emplois d'été. Des ententes de collaboration avec des programmes de formation du CCNB dans les domaines des métaux, des sciences naturelles et des technologies de l'information et des communications ont permis d'intégrer davantage de personnes étudiantes et de membres du personnel enseignant dans la réalisation de projets.
- Enfin, *INNOV* s'est classé au 40^e rang parmi les ± 115 établissements collégiaux du Canada actifs en recherche appliquée, selon le classement du Canada's Top 50 Research Colleges publié en 2022 par l'organisme RESEARCH Infosource Inc. *INNOV* a obtenu le 7^e rang dans sa catégorie au niveau des projets complétés, et s'est classé 12^e pour le pourcentage des investissements du secteur privé dédiés à la recherche appliquée, à l'innovation et au transfert technologique.



Axe 2 L'INNOVATION COLLABORATIVE

CCNB-International

En 2022-2023, CCNB-International a géré 17 projets et initiatives (à titre de maître d'œuvre ou de partenaire), dont six nouveaux projets internationaux. Les projets ciblent plusieurs domaines et pays, par exemple la fabrication digitale au Pérou, la transformation agroalimentaire en République de Guinée et la maintenance des engins agricoles en Tunisie. De nombreux autres exemples sont aussi présents, notamment au Sénégal et au Kenya.

Un bilan positif

- Présence active dans 11 pays.
- Renouvellement du partenariat entre le CCNB et l'Institut Universitaire de la Côte (IUC) de Douala au Cameroun. Une entente de délocalisation de programmes en technologies de l'information, venue à échéance en septembre 2022, a été renouvelée pour une période de cinq ans. Ayant vu le jour en 2003, cette entente a permis de former plus de 1 300 personnes, incluant la cohorte de 2022. De plus, un accord-cadre favorisant le développement de nouvelles filières de formation délocalisées, tout en appuyant la mobilité du talent et le développement d'activités de recherche appliquée et d'innovation a également été signé. Depuis 2009, la collaboration entre l'IUC et le CCNB se poursuit sans l'apport de financement externe, ce qui démontre une réelle pérennité des résultats et des acquis.
- Accueil au Campus de Dieppe d'un étudiant de la Belgique et d'une étudiante de la France par le biais des ententes interinstitutionnelles : un étudiant en Administration des affaires – Logistique et transport qui provient de la VIVES University College of Applied Sciences, Belgique et une étudiante en Langues étrangères appliquées, option affaires et commerces à l'Université de Poitiers en France, qui fait des études en Marketing au CCNB.
- Transfert de l'expertise de 24 membres du personnel du CCNB dans le cadre de projets, incluant par exemple, le partage du savoir et du savoir-faire de trois membres du personnel du CCNB au service de l'enseignement technique et professionnel au Kenya: Yvette Bérubé (Bathurst) – mise en place de services de mentorat pour les étudiantes, Jean-Marc Albert (Péninsule acadienne) – soudage et Yannick McGraw (Péninsule acadienne) - charpenterie. Ces trois projets cadrent dans la stratégie « Young Africa Works/ Jeunesse africaine au travail » mise en œuvre par la Fondation Mastercard et Collèges et Instituts Canada (CICan).



Partenariat innovant de formation

Faits saillants

Le CCNB a établi 15 ententes dans un contexte de cocréation d'expériences d'apprentissage. Ces ententes, qui touchent chacune des sept écoles du CCNB, ont été conclues en collaboration avec l'industrie et les employeurs afin de les impliquer dans le développement et le déploiement de formations faites sur mesure pour répondre à leurs besoins en matière de main-d'œuvre qualifiée. En voici quelques exemples :

- **Technicien médical d'urgence – Débutant** en janvier 2023 pour une durée de 10 semaines, ce programme offert en format hybride, à Campbellton et à Bathurst, a permis de former des personnes techniciennes médicales d'urgence : une nouvelle profession créée pour fournir un soutien au personnel ambulancier et assurer un transport sécuritaire des patientes et patients. La formation a été développée en partenariat avec TravailNB et l'Association des paramédics du Nouveau-Brunswick.
- **Introduction à l'agriculture : les plantes** – Ce microcertificat a été élaboré en partenariat avec le ministère de l'Agriculture, de l'Aquaculture et des Pêches ainsi que l'Alliance agricole du Nouveau-Brunswick pour préparer les personnes participantes à travailler dans le domaine de l'horticulture. La formation comprend des séances virtuelles et un stage optionnel rémunéré financé par Avenir N.-B.
- **Aide-maçon** - Le microcertificat en aide-maçon vise à préparer les personnes participantes à développer leurs connaissances et habiletés pour assister les briqueteuses-maçonnes et briqueteurs-maçons. D'une durée de 15 semaines, cette formation a été livrée pour la première fois à Dieppe en mars 2023. Financée par TravailNB, elle a été développée en partenariat avec l'industrie dans un contexte de cocréation.

PLATO Testing et le CCNB: une combinaison gagnante

Depuis 2015, le CCNB est un partenaire de choix de PLATO Testing, une entreprise de Fredericton spécialisée dans la création d'emploi pour les communautés autochtones dans le secteur des technologies de l'information. Ce partenariat a donné lieu à la création d'un programme de formation en testeur de logiciels, qui comprend un stage rémunéré de trois mois chez PLATO Testing. L'expertise du CCNB en matière de développement du contenu pédagogique, d'accréditation de la formation et de qualité de la livraison est hautement primée par le partenaire. Cette initiative a permis jusqu'à présent de former plus de 300 personnes autochtones testeuses de logiciels, par l'entremise de 26 cohortes livrées d'un océan à l'autre au Canada : Vancouver, Victoria, Kamloops, Calgary, Regina, Winnipeg, Sault-Sainte-Marie, Gatineau, Ottawa, Miramichi, Fredericton et Halifax. Après leur formation, la grande majorité des personnes diplômées choisissent de continuer à travailler chez PLATO Testing et très souvent à partir de leurs communautés d'origine.

3

LA VITALITÉ DES COMMUNAUTÉS



Le CCNB est un partenaire actif de la vitalité sociale, économique et culturelle des communautés du Nouveau-Brunswick. Le Collège valorise et reconnaît l'engagement communautaire de son personnel et de la communauté étudiante. Les communautés sont des incubateurs où se déroule une partie importante des apprentissages qui font partie intégrante des programmes d'études. Par ailleurs, le CCNB reconnaît le besoin d'un changement organisationnel et sociétal pour combattre les changements climatiques et la dégradation de l'environnement qui entraînent des conséquences négatives sur nos communautés. Enfin, guidé par des valeurs d'ouverture et d'inclusion, le CCNB ancre l'équité, la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de ses actions afin d'encourager une culture de respect et de collaboration, afin qu'il soit possible d'y étudier et d'y travailler sereinement et en toute sécurité.

Une sixième maison d'Habitat pour l'humanité à Edmundston

Grâce à un partenariat entre le Campus d'Edmundston et Habitat pour l'humanité Canada, la communauté collégiale a participé à la construction d'une sixième maison Habitat pour l'humanité dans la grande région d'Edmundston. Ce projet social a permis la création d'une synergie d'apprentissage dans plusieurs programmes du CCNB en offrant à la clientèle étudiante l'opportunité de mettre en pratique leurs connaissances dans un milieu concret et de côtoyer des professionnels qui leur transmettent du vécu qui vient enrichir leur formation. On a vu se développer chez les personnes apprenantes une fierté et une responsabilité citoyenne dans le travail qu'elles doivent accomplir tout en laissant dans la communauté une empreinte positive qui sera présente pour des dizaines d'années à venir.



Un appui financier de 5 000 \$ à l'Arbre de l'espoir

Une initiative de la population étudiante du programme Gestion de la petite et moyenne entreprise du CCNB – Campus de la Péninsule acadienne a permis de récolter 5 000 \$ pour l'Arbre de l'espoir. Le comité a organisé plusieurs activités : une vente de pâtisseries, un souper-bénéfice et une loterie. Des membres du personnel et de la clientèle étudiante ont même accepté de se faire raser les cheveux pour la cause. Des partenaires communautaires ont aussi contribué à cette campagne.



Axe 3 LA VITALITÉ DES COMMUNAUTÉS

Une communauté qui fait preuve d'un élan de solidarité exceptionnel

Dans la nuit du 8 février 2023, cinq membres de la communauté étudiante du Campus de Campbellton ont tout perdu dans un incendie qui a détruit un édifice à logement. Les communautés environnantes, les membres du personnel et l'Association étudiante du campus ont rapidement apporté un soutien précieux aux sinistrés : une Friperie éclair a été organisée pour faire la collecte et la vente de biens (vêtements, meubles, appareils électroniques, articles de cuisine et jouets d'enfants) et une campagne de levée de fonds a été créée sur la plateforme GoFundMe. Au total, une somme monétaire de 7 125 \$ a été remise à ces étudiantes et étudiants dans le besoin. L'élan de solidarité des étudiantes Myriam Labrie et Meagan De Ste Croix, qui ont tout mis de côté pour venir en aide à leurs camarades de classe, a notamment été souligné et grandement apprécié.



Équité, diversité et inclusion

Le CCNB souhaite offrir à sa communauté un milieu d'études, de travail et de vie respectueux où les différences individuelles sont reconnues et valorisées. Cela implique, entre autres, de mettre en place des conditions qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI).

En 2022-2023, le CCNB a élaboré et mené des sondages auprès de la population étudiante et des membres du personnel afin de recueillir des informations précieuses sur les thématiques touchant à l'ÉDI. Ces sondages ont révélé que 79 % du personnel et 94 % de la clientèle étudiante évaluent favorablement les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion du Collège. Les résultats de ces sondages constitueront une base solide pour l'élaboration de stratégies et de plans d'action futurs.

Par ailleurs, le CCNB a mis en place des formations afin de sensibiliser les membres de la communauté collégiale aux différents sujets liés à l'ÉDI.

Enfin, une évaluation récente de l'état de l'édifice sur la promenade Youghall à Bathurst a révélé des signes inquiétants de fatigue et de dégradation. Conscient de l'importance de maintenir des infrastructures solides et fonctionnelles, le CCNB continue ses démarches pour revitaliser ses installations dans la région Chaleur. Un projet à cet effet est en cours de préparation et des discussions sont entamées avec des parties prenantes et paliers gouvernementaux en vue d'explorer les options de financement. Ce projet vise la construction d'un nouvel édifice ainsi que des rénovations majeures à l'édifice existant sur le site de la rue du Collège.

Axe 3 LA VITALITÉ DES COMMUNAUTÉS

Infrastructures et changement climatique

Le budget en capital investi pour l'amélioration des infrastructures du CCNB en 2022-2023 était de 1,6 M\$.

Souhaitant demeurer un leader exemplaire en matière de durabilité environnementale et de modernisation de ses infrastructures, le CCNB s'est doté d'une nouvelle Stratégie de changement climatique avec comme cible ambitieuse l'atteinte d'émissions nettes nulles d'ici 2050. Cette stratégie est de pair avec le Plan d'action sur les changements climatiques du Nouveau-Brunswick 2022-2027.

Grâce à ses efforts, le CCNB a réussi à réduire considérablement sa consommation en énergie; ce qui s'est traduit par une réduction de 18,6 % de son empreinte carbone en 2022-2023 par rapport

à 2019-2020. Cette performance remarquable s'explique grâce à l'intégration de lecteurs d'énergie pour les sources d'eau et d'électricité dans les systèmes de contrôle des bâtiments. Ceux-ci permettent un suivi en temps réel de la consommation énergétique et la prise de décisions éclairées en matière de gestion de l'énergie.

Enfin, une évaluation récente de l'état de l'édifice sur la promenade Youghall à Bathurst a révélé des signes inquiétants de fatigue et de dégradation. Conscient de l'importance de maintenir des infrastructures solides et fonctionnelles, le CCNB continue ses démarches pour revitaliser ses installations dans la région Chaleur. Un projet à cet effet est en cours de préparation et des discussions sont entamées avec des parties prenantes et paliers gouvernementaux en vue d'explorer les options de financement. Ce projet vise la construction d'un nouvel édifice ainsi que des rénovations majeures à l'édifice existant sur le site de la rue du Collège.

Stratégie de CHANGEMENT CLIMATIQUE



Plan stratégique 2022-2027 #ccnb2027

Le CCNB s'engage à prendre des mesures contre les changements climatiques qui ont des effets néfastes généralisés sur nos vies au quotidien.

Avec « **Le pouvoir d'agir!** », le CCNB intègre la prise en compte des effets des changements climatiques dans ses choix et ses pratiques organisationnelles. (Ce résultat fait partie du troisième axe du plan stratégique, soit la vitalité des communautés).



INFRASTRUCTURES RÉSILIENTES

Intégration des facteurs liés aux changements climatiques dans les décisions relatives aux infrastructures.

OBJECTIFS :

- Doter le CCNB de normes techniques pour évaluer et planifier son impact sur les changements climatiques dans toutes les décisions en matière d'infrastructure à l'échelle du CCNB.
- Moderniser les infrastructures existantes en les remplaçant ou en les rénovant afin de réduire la consommation d'énergie.
- Adopter des directives, des normes et des données de conception futures sur les changements climatiques, à tous les nouveaux investissements appliqués dans les infrastructures du CCNB.
- Réduire notre empreinte en diminuant la superficie occupée pour nos activités.



OPÉRATIONS RECONFIGURÉES

Révision des procédures et des pratiques de gestion des opérations en y intégrant des facteurs liés aux changements climatiques.

OBJECTIFS :

- Adopter une approche systémique intégrée pour à la fois réduire la source du problème (gaz à effet de serre – GES) et gérer les conséquences de manière à continuer à soutenir des communautés prospères.
- S'assurer que les politiques et pratiques intègrent des actions en lien avec la stratégie sur les changements climatiques.
- Élargir les options de déplacement propre.
- Offrir des modalités de travail et d'apprentissage flexibles, à distance, et soutenant la participation en ligne à des projets d'équipe.



LEADER EN INNOVATION

Le CCNB, notamment par le biais de CCNB-INNOV, contribuera activement au développement durable et à la prise en compte des changements climatiques.

OBJECTIFS :

- Développer des solutions innovantes en recherche appliquée qui prennent en compte la nécessité de réduire l'impact des changements climatiques.
- Renforcer les capacités de recherche appliquée sur les effets des changements climatiques.
- Appuyer la transition des secteurs névralgiques de la province vers la carboneutralité.



APPRENTISSAGES VERTS

Conscientiser la communauté collégiale sur les impacts et le rôle qu'ils peuvent jouer sur les changements climatiques.

OBJECTIFS :

- Créer une communauté collégiale durable prête à relever les défis en matière de gestion environnementale durable et respectueuse.
- Sensibiliser et former les membres de la communauté collégiale sur les causes et les solutions des changements climatiques.
- Traiter des changements climatiques en incorporant des compétences en écoresponsabilité dans les programmes d'études du CCNB.
- Investir dans les initiatives de développement professionnel pour créer une nouvelle main-d'œuvre axée sur l'efficacité énergétique, la gestion énergétique et l'énergie non émettrice.

CIBLES

De concert et avec l'appui du gouvernement du Nouveau-Brunswick, le CCNB prendra les mesures pour rendre son environnement et ses infrastructures plus résilientes en soutenant de meilleures pratiques de gestion et de sensibilisation au niveau de la réduction d'émissions de GES afin d'atteindre les cibles suivantes :

2030 → réduction de **20 %** de son empreinte écologique

2040 → réduction de **50 %** de son empreinte écologique

2050 → Émissions **nettes nulles**

Année de référence : 2019-2020

4

LE POUVOIR D'AGIR



Dans le cadre de son Plan stratégique 2022-2027, le CCNB s'engage à renforcer ses capacités adaptatives pour apprendre et améliorer son agilité face à des circonstances changeantes. D'une part, le CCNB poursuit ses efforts pour bonifier le climat de travail et valoriser le personnel qui doit se réaliser, s'investir et contribuer à la mission du Collège. Dans un marché du travail de plus en plus compétitif et exigeant, le CCNB veut se positionner comme un employeur qui permet à chaque membre du personnel de se réaliser professionnellement et personnellement par l'intermédiaire de son travail. D'autre part, le CCNB adopte davantage de pratiques organisationnelles efficaces qui lui permettent de mobiliser les ressources nécessaires pour soutenir ses orientations stratégiques de développement.

Ressources humaines

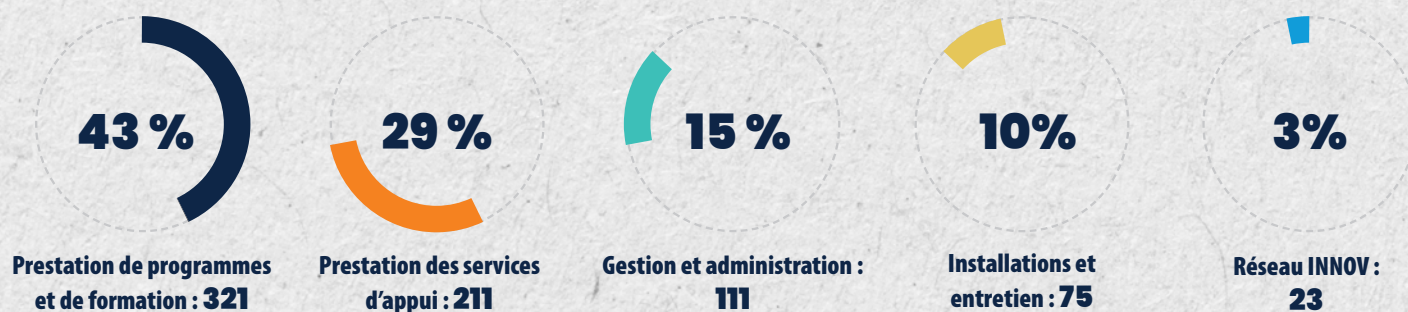
Le personnel : un capital humain important

Le CCNB est un employeur important mettant à la disponibilité des régions acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick une main-d'œuvre compétente et diversifiée. Au 17 mai 2023, le CCNB comptait 741 employés de statut régulier et terme à durée déterminée et 138 employés occasionnels pour un total de 879 employés œuvrant dans cinq lieux désignés par ses campus (Bathurst, Campbellton, Dieppe, Edmundston et Péninsule acadienne), en télétravail ou en mode hybride.

Prestation des programmes et des services d'appui

La formation et la réussite de la population étudiante sont les priorités du CCNB. Le tableau ci-dessous démontre bien que l'institution est fidèle à cette priorité puisque près de 72 % des membres du personnel (réguliers et termes à durée déterminée) sont affectés directement à la prestation des programmes et des services d'appui.

Répartition des membres du personnel de statut régulier et terme à durée déterminée



Données au 17 mai 2023

Santé organisationnelle et capital humain

Afin d'améliorer les capacités adaptatives de son personnel, le CCNB a fait des avancements significatifs en 2022-2023 en matière de développement d'une culture axée sur le leadership collectif. Ceci comprend la mise en œuvre de l'outil de santé organisationnelle Officevibe qui permet un portrait précis et en temps réel des trois indicateurs de rendement du leadership collectif : le degré d'engagement, le niveau de collaboration et la qualité de la communication. En date du 31 mars 2023, la proportion globale du personnel qui évalue favorablement ces trois indicateurs était de 80 %.

Par ailleurs, le CCNB a renforcé ses capacités en ajoutant à ses rangs une expertise en matière de capital humain qui permettra notamment la mise en œuvre d'une stratégie en la matière. Cette stratégie vise à solidifier les pratiques de gestion proactives du CCNB, en plaçant les personnes au premier plan et en inspirant un milieu de vie professionnel qui est positif et enrichissant.

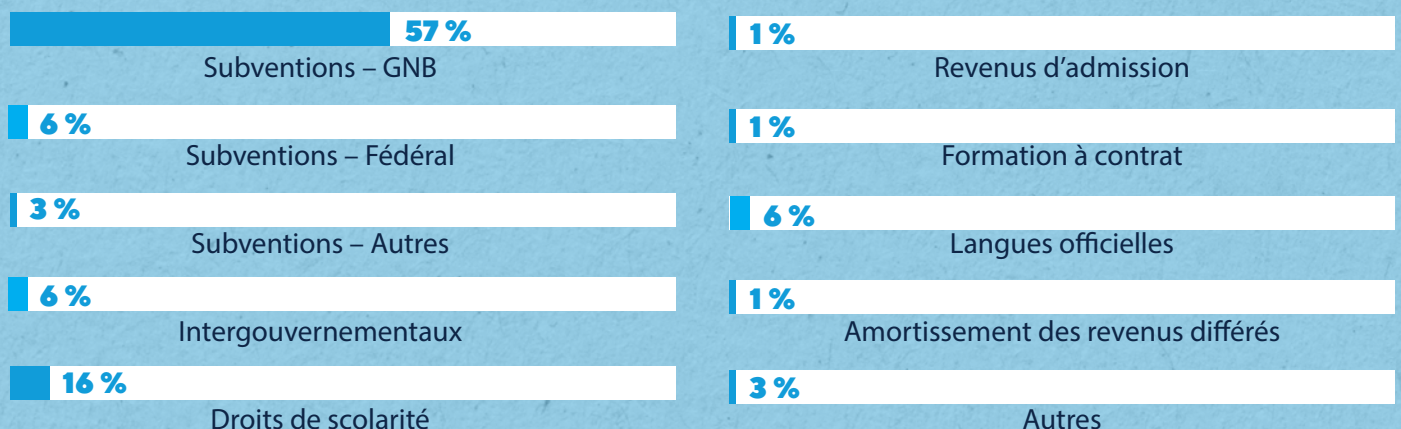
Ressources financières

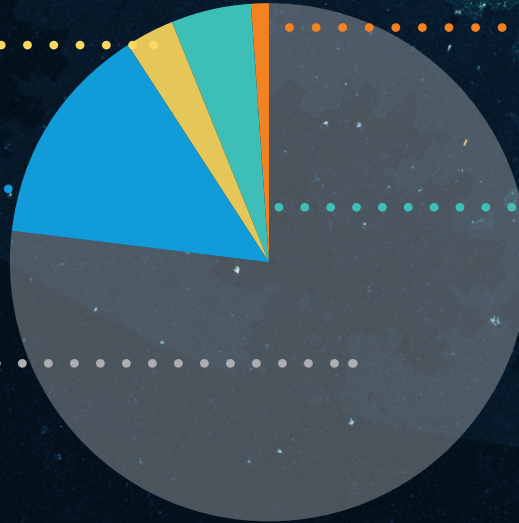
À la fin de l'exercice financier 2022-2023, le CCNB a enregistré un excédent de 4 136 784 \$ par rapport aux dépenses.

Les revenus et les dépenses ont respectivement augmenté de 8,45 % et de 8,5 % comparativement à l'exercice financier précédent. Ces augmentations sont principalement attribuables à la croissance de la clientèle internationale et à la relance des activités d'affaires qui a permis la réalisation de divers projets. Près de 3,6 M\$ ont été investis en initiatives stratégiques et en équipements, principalement pour les ateliers et les salles de classe. Cependant, en raison des délais dans les chaînes d'approvisionnement et de pénurie de ressources, certaines initiatives et certains achats d'équipements ont dû être reportés à 2023-2024.

Le ratio de la subvention de base provenant du gouvernement du Nouveau-Brunswick, par rapport aux autres sources de revenus, est de 57,4 %. La diminution significative de ce ratio est attribuable à la reprise des activités qui génèrent d'autres revenus.

Ventilation des revenus et des dépenses 2022-2023



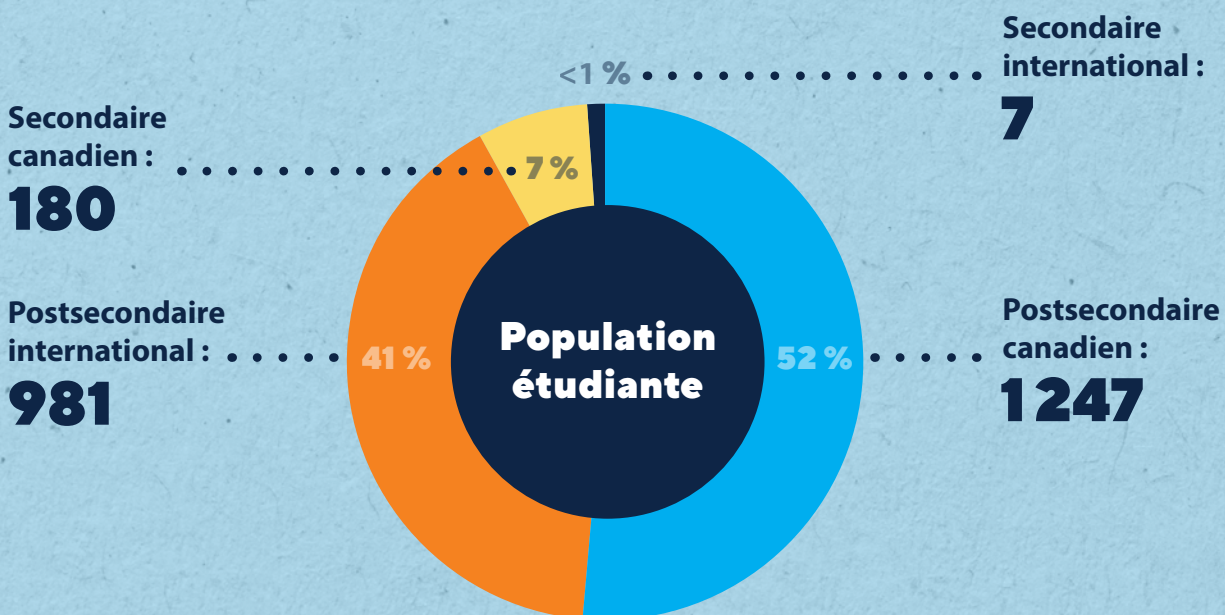
Dépenses 2022-2023**Matériel et fournitures 3 %****Services 14 %****Salaires et bénéfices 77 %****Amortissement 1 %****Autres 5 %**

DES RÉSULTATS ENVIABLES

Faits saillants

- Augmentation significative de 34,2 % des demandes d'admission en technologies, techniques et métiers, principalement attribuée à l'augmentation des demandes internationales.
- Les candidatures internationales représentent 86,8 % des demandes d'admission pour l'année collégiale 2022-2023, ce qui témoigne de la réputation du CCNB à l'échelle internationale.
- Le taux de persévérance de la population étudiante de 90,2 % est au-dessus de la norme du gouvernement établie à 83 %.
- Le taux d'embauche des personnes diplômées de 91 % est au-dessus de la norme de 80 % du gouvernement.

Répartition des inscriptions 2022-2023 entre la formation postsecondaire et secondaire



Programmes de technologies, techniques et métiers

Tableau 1 : Évolution de l'intérêt envers la programmation régulière

Années	Technologies, techniques et métiers		Études générales	Inscriptions totales
	Demandes d'admission (1 ^{er} et 2 ^e choix compris)	Inscriptions	Inscriptions	
2022-2023	15 582	2 228	187	2 415
2021-2022	11 611	2 097	224	2 321
2020-2021	10 708	2 092	252	2 344
2019-2020	9 838	2 205	325	2 530
2018-2019	7 424	2 050	385	2 435

Tableau 2 : Données sur la réussite étudiante liée à la formation régulière

Années	Soutien à l'apprentissage	Reconnaissance des acquis ¹		Diplômes et certificats délivrés ²	Taux de diplomation	Taux de persévérance ³ (norme GNB 83 %)
		Scolaires	Expérientiels			
2022-2023	328	482	1 623	1 117	88,0 %	90,2 %
2021-2022	421	618	1 716	1 013	86,0 %	86,2 %
2020-2021	472	589	1 711	1 087 ⁴	86,6 % ⁴	86,0 %
2019-2020	429	816	2 151	1 012 ⁴	82,4 % ⁴	85,7 %
2018-2019	438	719	1 982	986	84,6 %	84,8 %

¹ Les données sont basées sur les demandes approuvées et non les demandes reçues. En plus des données concernant les programmes de technologies, techniques et métiers (TTM), ces données incluent celles des Études générales.

² Diplômes et certificats délivrés en formation régulière – Technologies, techniques et métiers.

³ Exclut les Études générales.

⁴ La fin de l'année collégiale 2019-2020 a été reportée au 31 juillet 2020 à cause de la pandémie du coronavirus. Toutefois, un groupe de 20 étudiantes et étudiants de trois programmes d'études n'ont pu terminer à cette date en raison de l'inaccessibilité des milieux de stage. Les trois programmes (Assistance dentaire - niveau II, Techniques en pharmacie et Techniques de lunetterie et de contactologie) doivent obligatoirement répondre à certaines exigences d'agrément en lien avec l'apprentissage pratique. Les 20 étudiantes et étudiants ont poursuivi leur formation à l'automne 2020 et les finissantes et finissants ont été comptabilisés en 2020-2021. Par ailleurs, une cinquantaine d'étudiantes et d'étudiants qui devaient terminer leur formation en 2020-2021 n'ont pu répondre aux exigences académiques de leur programme; cette clientèle étudiante a poursuivi la formation en 2020-2021 et les personnes diplômées ont été comptabilisées en 2020-2021.

Tableau 3 : Satisfaction des personnes diplômées et taux d'embauche

Le tableau ci-dessous démontre que les taux de satisfaction des personnes diplômées et de placement dépassent les normes établies par le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Selon le sondage de 2022 auprès des personnes diplômées de 2021, on constate que le taux d'embauche est de 91 % un an après l'obtention de leur diplôme, dont 87 % travaillent au Nouveau-Brunswick. Le CCNB contribue ainsi à retenir les personnes diplômées, soit une main-d'œuvre formée et qualifiée au Nouveau-Brunswick.

Année du sondage ¹	Taux de satisfaction (norme GNB 80 %)	Taux d'embauche (norme GNB 80 %)	Taux d'embauche relié à la formation (norme GNB 78 %)	Taux de personnes diplômées avec un emploi au N.-B.
2022	87 %	91 %	81 %	87 %
2021	86 %	86 %	75 %	93 %
2020	90 %	91 %	79 %	91 %
2019	90 %	91 %	80 %	89 %
2018	87 %	92 %	82 %	92 %

¹ Les personnes diplômées ont été sondées un an après l'obtention de leur diplôme.

Apprentissage et certification professionnelle

Tableau 4 : Inscriptions aux programmes d'apprentissage et de certification professionnelle

Années	Apprentissage et certification professionnelle
2022-2023	301
2021-2022	254
2020-2021	328
2019-2020	264
2018-2019	347

ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS



ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS

Rapport de l'auditeur indépendant

Aux membres du Conseil des gouverneurs du
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers du **Collège communautaire du Nouveau-Brunswick** [le « Collège »], qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2023, et l'état des résultats, l'état de l'évolution des actifs nets et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, ainsi que les notes annexes, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Collège au 31 mars 2023, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section « Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers » du présent rapport. Nous sommes indépendants du Collège conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des états financiers conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité du Collège à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider le Collège ou de cesser son activité ou si aucune solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière du Collège.

Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce que, individuellement ou collectivement, elles puissent influencer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada, nous exerçons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en œuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;
- nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne du Collège;
- nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations y afférentes fournies par cette dernière;
- nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité du Collège à poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener le Collège à cesser son exploitation;
- nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

Ernst & Young S.R.L./S.E.N.C.R.L.

Comptables professionnels agréés

Dieppe, Canada
Le 17 juin 2023



Société membre d'Ernst & Young Global Limited

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

État de la situation financière	1
État des résultats	2
État des flux de trésorerie	3
État de l'évolution des actifs nets	4
Notes afférentes aux états financiers	5

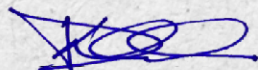
COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de la situation financière

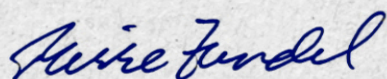
Au 31 mars 2023

	2023	2022
ACTIFS		
Actifs à court terme		
Encaisse	6 270 \$	6 320 \$
Montant à recevoir de la province du Nouveau-Brunswick	27 464 820	24 400 561
Encaisse affectée	519 433	992 278
Actif affecté	30 278	-
Comptes débiteurs (Note 4)	7 358 345	4 821 892
Inventaires	166 557	172 073
Frais payés d'avance	822 550	849 520
	36 368 253	31 242 644
Immobilisations (Note 5)	4 422 253	3 960 790
	40 790 506 \$	35 203 434 \$
PASSIFS		
Passifs à court terme		
Comptes créditeurs et frais courus	2 593 357 \$	2 418 156 \$
Salaires et bénéfices à payer	7 927 690	6 792 678
Revenus différés (Note 6)	10 571 009	10 228 001
Passif affecté	519 433	992 278
	21 611 489	20 431 113
Revenus différés afférents aux immobilisations (Note 7)	2 009 225	2 465 113
Obligation reliée aux congés de maladie (Note 10)	2 672 100	2 606 500
Obligation reliée à Travail sécuritaire NB (Note 10)	2 497 900	1 837 700
	28 790 714	27 340 426
ACTIFS NETS		
Actifs nets investis en immobilisations	2 413 033	1 495 682
Actifs nets grevés d'une affectation interne (Note 14)	130 000	130 000
Actifs nets non affectés	9 456 759	6 237 326
Excédent accumulé	11 999 792	7 863 008
	40 790 506 \$	35 203 434 \$
Engagements - Note 9		
Éventualités - Note 13		

AU NOM DU CONSEIL DES GOUVERNEURS



Denis Nadeau, président du Conseil des gouverneurs



Pierre Zundel, président-directeur général

ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2023

	Budget	Réel	Réel
	2023	2023	2022
REVENUS			
Subventions - Province du Nouveau-Brunswick	42 336 149 \$	45 406 574 \$	45 599 597 \$
Subventions - Fédéral	5 057 710	4 942 896	3 421 995
Subventions - Autres	1 631 493	2 161 416	1 311 859
Intergouvernementaux	5 705 967	4 656 649	5 024 013
Droits de scolarité	9 293 936	12 882 260	10 546 397
Revenus d'admission	700 000	894 646	593 267
Formation à contrat	1 435 908	1 070 222	967 282
Langues officielles	4 807 022	4 438 083	2 806 748
Vente de biens et services	1 674 255	1 657 263	1 765 833
Loyer - Bâtiments provinciaux	241 592	322 485	240 784
Autres revenus	10 000	71 250	48 380
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	597 298	606 325	618 475
	73 491 330	79 110 069	72 944 630
DÉPENSES			
Salaires et bénéfices	56 903 326	57 882 874	54 479 708
Services	9 741 170	10 224 428	7 776 472
Matériel et fournitures	3 708 502	2 523 816	2 840 966
Équipements	1 363 882	901 235	1 196 328
Contributions et subventions	897 598	1 525 496	1 195 424
Services de la dette et autres frais	235 500	403 765	203 172
Inventaire – ventes de biens et services	520 001	476 654	450 338
Amortissement des immobilisations	954 704	1 035 017	954 704
	74 324 683	74 973 285	69 097 113
EXCÉDENT (DÉFICIT) LIÉ AUX ACTIVITÉS	(833 353) \$	4 136 784 \$	3 847 517 \$

ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2023

	2023	2022
Opérations		
Excédent lié aux activités	4 136 784 \$	3 847 517 \$
Éléments n'ayant pas d'incidence sur les espèces et quasi-espèces		
Amortissement des immobilisations	1 035 017	954 704
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	(606 325)	(618 475)
Cession d'immobilisations	40 475	-
Mauvaises créances	234 078	94 852
Obligation reliée aux congés de maladie	65 600	(48 600)
Obligation reliée à Travail sécuritaire NB	660 200	617 800
Variation nette - éléments hors caisse du fonds de roulement (Note 8)	(1 587 947)	2 084 970
Sous-total opérations	3 977 882	6 932 768
Investissements		
Achat d'immobilisations	(1 536 955)	(1 166 014)
Nouvelles contributions différées pour immobilisations	150 437	286 858
Sous-total investissements	(1 386 518)	(879 156)
Augmentation nette des espèces et quasi-espèces	2 591 364	6 053 612
Espèces et quasi-espèces, début de l'exercice	25 399 159	19 345 547
Espèces et quasi-espèces, fin de l'exercice	27 990 523 \$	25 399 159 \$
Espèces et quasi-espèces comprennent :		
Encaisse	6 270 \$	6 320 \$
Encaisse affectée	519 433	992 278
Montant à recevoir de la province du Nouveau-Brunswick	27 464 820	24 400 561
	27 990 523 \$	25 399 159 \$

ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de l'évolution des actifs nets

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2023

	Actifs nets investis en immobilisations	Actifs nets grevés d'une affectation interne	Actifs nets non affectés	Total 2023	Total 2022
Solde, début de l'exercice	1 495 682 \$	130 000 \$	6 237 326 \$	7 863 008 \$	4 015 491 \$
Amortissement des immobilisations	(1 035 017)	-	1 035 017	-	-
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	606 325	-	(606 325)	-	-
Cession d'immobilisations	(40 475)	-	40 475	-	-
Investissement en immobilisations	1 536 955	-	(1 536 955)	-	-
Nouvelles contributions pour immobilisations	(150 437)	-	150 437	-	-
Excédent lié aux activités	-	-	4 136 784	4 136 784	3 847 517
Solde, fin de l'exercice	2 413 033 \$	130 000 \$	9 456 759 \$	11 999 792 \$	7 863 008 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

1. Raison d'être de la société collégiale

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (le « Collège ») est institué en tant qu'établissement d'enseignement postsecondaire en vertu de la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* qui a été adoptée le 29 mai 2010. Le Collège est responsable des campus (sites) constituants de Bathurst, de Campbellton, de Dieppe, d'Edmundston et de la Péninsule acadienne.

2. Principales conventions comptables

Ces états financiers ont été préparés selon les Normes comptables canadiennes pour le secteur public. Le Collège a opté de se conformer aux normes comptables portant sur les organismes sans but lucratif contenues dans le *Manuel de comptabilité de CPA Canada pour le secteur public*. Les conventions comptables les plus importantes du Collège sont :

Espèces et quasi-espèces

L'encaisse est une somme d'argent comptant disponible en mains propres ou dans un établissement financier.

L'encaisse affectée correspond à l'argent reçu qui ne peut pas être utilisé pour les opérations du Collège. Ces fonds sont dus à de tierces parties, et sont donc comptabilisés dans le passif affecté.

Le Collège utilise le compte bancaire de la province du Nouveau-Brunswick (la « province »). Les montants indiqués « Montant à recevoir de la province du Nouveau-Brunswick » dans les états financiers sont des montants dus de la province et sont considérés comme quasi-espèces. L'actif affecté n'est pas inclus dans les espèces et quasi-espèces.

Immobilisations

Les immobilisations sont des actifs détenus par le Collège, qui ont une durée de vie utile de plus d'un an. Les immobilisations sont comptabilisées au coût d'origine. Lorsque le Collège reçoit des apports sous forme d'immobilisations, le coût de celles-ci correspond à la juste valeur à la date de l'apport ou à une valeur symbolique si la juste valeur ne peut être déterminée au prix d'un effort raisonnable et que le Collège avait dû se procurer autrement ces immobilisations pour son fonctionnement régulier.

Les immobilisations sont comptabilisées au coût et amorties selon la méthode linéaire sur leur durée de vie utile.

TAUX D'AMORTISSEMENT	
Catégorie	Taux d'amortissement
Matériel informatique/logiciels de projet	3 ans
Équipement majeur	5 - 15 ans
Véhicules à moteur et équipement lourd mobile	5 - 10 ans

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

2. Principales conventions comptables (suite)

Les terrains et les immeubles qui appartiennent à la province du Nouveau-Brunswick ne font pas partie des immobilisations du Collège. Les améliorations et réparations apportées à ces immobilisations sont comptabilisées à la dépense durant l'année en cours et se chiffrent à 940 732 \$ (2022 – 919 327 \$).

Les immobilisations sont soumises à un test de dépréciation lorsque des événements ou des changements de situation indiquent que la valeur comptable d'un actif pourrait ne pas être recouvrable. L'existence d'une dépréciation est établie en comparant la valeur comptable d'un actif destiné à être conservé et utilisé au total des flux de trésorerie non actualisés résultant de son utilisation et de sa sortie. S'il est établi que l'actif a subi une dépréciation, la perte de valeur devant être comptabilisée correspond à l'excédent de la valeur comptable de l'actif sur la juste valeur, laquelle est généralement calculée selon la méthode de flux de trésorerie actualisés. Toute dépréciation entraîne une réduction de la valeur de l'actif et la comptabilisation d'une charge en résultat au cours de l'exercice. Une perte de valeur ne doit pas faire l'objet de reprises si la juste valeur de l'actif à long terme en question s'accroît ultérieurement.

Services contribués

Les bâtiments principaux des cinq campus du Collège sont fournis par la province; cet avantage n'est pas reflété dans les états financiers, car il est difficile d'identifier leur juste valeur. Dans le cadre des activités de formation du Collège, d'autres lieux sont aussi loués.

Le Collège a des liens d'affaires avec Service Nouveau-Brunswick (« SNB »). SNB offre le soutien en matière de gestion et technologie de l'information entre autres pour les systèmes de la paie et de comptabilité de la province utilisés par le Collège. Cet avantage n'est pas reflété dans les états financiers.

Inventaires

Les inventaires sont comptabilisés au plus bas du coût d'achat ou du coût de remplacement. Ceux-ci incluent des articles en stock destinés à la revente seulement, tels que des manuels scolaires, des articles de papeterie et d'autres fournitures. Les autres articles nécessaires aux activités administratives ou de la formation ne sont pas comptabilisés à titre d'inventaire.

Constatation des revenus

Le Collège applique la méthode du report pour comptabiliser les revenus incluant les octrois et les dons.

Les revenus non affectés, tels que la subvention de la province du Nouveau-Brunswick, sont comptabilisés à titre de revenus dans l'exercice pendant lequel ils sont reçus ou recevables si le montant à recevoir peut être estimé de façon raisonnable et que le recouvrement est raisonnablement assuré.

Les revenus affectés à l'acquisition d'immobilisations sont différés et reconnus sur une base correspondante à la durée de vie utile de l'immobilisation.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

2. Principales conventions comptables (suite)

Les revenus reçus pour des projets futurs sont différés et reconnus dans l'exercice où les dépenses relatives sont engagées.

Les droits de scolarité et montants perçus pour la formation à contrat sont différés lorsqu'ils se rapportent aux cours qui auront lieu durant le prochain exercice financier.

Instruments financiers

Le Collège comptabilise initialement ses instruments financiers à la juste valeur, sauf pour les opérations entre apparentés, qui sont comptabilisées à la valeur comptable ou à la valeur d'échange selon les circonstances. Par la suite, le Collège évalue les instruments financiers comme suit :

- les actifs financiers qui comprennent l'encaisse et les comptes débiteurs au coût après amortissement;
- les passifs financiers qui comprennent les comptes créditeurs et frais courus et les salaires et bénéfices à payer au coût après amortissement.

Utilisation d'estimations

Dans le cadre de la préparation des états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public, la direction doit établir des estimations et des hypothèses qui ont une incidence sur les montants des actifs et des passifs présentés et sur la présentation des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers, ainsi que sur le montant des revenus et des dépenses constatées au cours de la période visée par les états financiers. Les secteurs importants où de telles estimations sont faites sont l'élaboration de la valeur des comptes débiteurs, la durée de vie utile pour l'amortissement des immobilisations, ainsi que les hypothèses supportant le montant des vacances accumulées, la détermination des montants des revenus différés, de l'obligation reliée aux congés de maladie et de l'obligation reliée à Travail sécuritaire NB. Les résultats réels pourraient varier par rapport à ces estimations.

Vacances accumulées

Le Collège a établi un compte à payer pour les vacances accumulées au 31 mars 2023 pour chaque employé. Le nombre de jours de vacances accumulées au dossier de chaque employé comptabilisé, selon les conventions collectives en vigueur, dans le système informatisé des ressources humaines (« SIRH ») de la province du Nouveau-Brunswick sert à déterminer ce montant.

Obligation reliée aux congés de maladie

Le Collège offre un programme de congé de maladie, tel que décrit dans la note 10. Il constate un passif, établi selon une évaluation actuarielle, et une charge au titre des congés rémunérés dans l'exercice au cours duquel les salariés fournissent au Collège des services qui ouvrent droit à ces avantages, qui s'accumulent. La méthode actuarielle utilisée est la méthode de séparation des prestations au prorata des services.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK**Notes afférentes aux états financiers****Le 31 mars 2023**

2. Principales conventions comptables (suite)*Obligation reliée à Travail sécuritaire NB*

Les employés et les étudiants du Collège ont droit aux prestations de remplacement du salaire en cas de maladie ou de blessure s'il est déterminé par Travail sécuritaire NB que c'est relié à leur emploi au Collège. Les prestations payables à l'avenir liées à des réclamations approuvées par Travail sécuritaire NB sont considérées comme des obligations puisque le Collège est autoassuré. Conformément aux Normes comptables canadiennes pour le secteur public reliées aux avantages postérieurs à l'emploi et aux congés rémunérés, le Collège a comptabilisé le passif.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

3. Changements de méthodes comptables

Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations

Les modifications suivantes à la mise en application de la norme SP3280 ont été publiées et sont applicables par le Collège pour l'exercice ouvert à compter du 1^{er} avril 2022 :

Une obligation liée à la mise hors service d'une immobilisation est comptabilisée dans la période où naît une obligation juridique liée à la mise hors service d'une immobilisation corporelle et lorsqu'il est possible de faire une estimation raisonnable de ce montant. L'obligation liée à la mise hors service d'une immobilisation est initialement évaluée selon la meilleure estimation du montant nécessaire à la mise hors service de l'immobilisation corporelle à la date de clôture. Un montant correspondant est ajouté à la valeur comptable de l'immobilisation corporelle connexe, qui est amorti sur la durée de vie résiduelle de celle-ci. Les variations du passif attribuables à l'écoulement du temps sont constatées à titre de charge d'intérêts à l'état des résultats avec une augmentation correspondante du passif.

Le montant futur estimatif des coûts à engager pour mettre l'immobilisation hors service est passé en revue chaque année et ajusté pour refléter la meilleure estimation du passif à cette date. Les ajustements pourraient résulter de changements dans les hypothèses utilisées pour estimer les flux de trésorerie non actualisés nécessaires pour régler l'obligation, notamment des changements dans les probabilités, les montants et l'échéancier de règlement estimatifs, ainsi que des changements dans les modalités juridiques de l'obligation ou dans le taux d'actualisation. Ces variations sont constatées comme une augmentation ou une diminution de la valeur comptable de l'obligation liée à la mise hors service d'une immobilisation, avec un ajustement correspondant de la valeur comptable de l'immobilisation en question. Si l'immobilisation corporelle en cause ne fait plus l'objet d'un usage productif, toute modification apportée à l'estimation du passif au titre des obligations liées à la mise hors service d'immobilisations est comptabilisée en tant que charge dans la période où elle survient.

Un passif au titre d'une obligation liée à la mise hors service d'une immobilisation demeure comptabilisé jusqu'à ce qu'il soit réglé ou autrement éteint.

L'implantation de cette norme n'a eu aucun impact sur les états financiers du Collège pour l'exercice terminé le 31 mars 2023.

ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

4. Comptes débiteurs

	2023	2022
Étudiants / Particuliers	185 293 \$	359 389 \$
Industries	1 451 556	1 011 643
Organisations	31 307	68 150
Gouvernement provincial	489 919	450 763
Gouvernement fédéral	5 801 625	3 359 632
Provision pour mauvaises créances	(601 355)	(427 685)
	7 358 345 \$	4 821 892 \$

5. Immobilisations

	Matériel informatique	Logiciel informatique	Équipement majeur	Véhicules à moteur et équipement lourd mobile	2023 Total	2022 Total
Coût						
Coût au début d'exercice	975 007 \$	60 253 \$	10 236 631 \$	1 229 332 \$	12 501 223 \$	12 558 767 \$
Acquisitions	469 448	14 441	909 224	143 842	1 536 955	1 166 014
Dispositions	-	-	(123 740)	-	(123 740)	(1 223 558)
Coût à la fin d'exercice	1 444 455	74 694	11 022 115	1 373 174	13 914 438	12 501 223
Amortissement cumulé						
Amortissement cumulé au début d'exercice	948 477	58 019	6 684 037	849 900	8 540 433	8 809 282
Charge d'amortissement	70 889	3 678	878 881	81 569	1 035 017	954 704
Dispositions	-	-	(83 265)	-	(83 265)	(1 223 553)
Amortissement cumulé à la fin d'exercice	1 019 366	61 697	7 479 653	931 469	9 492 185	8 540 433
Valeur comptable nette	425 089 \$	12 997 \$	3 542 462 \$	441 705 \$	4 422 253 \$	3 960 790 \$

6. Revenus différés

Les revenus différés représentent la portion des revenus non gagnés qui sont répartis comme suit :

	2023	2022
Formation continue	3 142 153 \$	3 314 012 \$
Droits de confirmation	2 758 266	2 800 033
Droits de scolarité	3 131 507	2 554 086
Autres services	1 539 083	1 559 870
	10 571 009 \$	10 228 001 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

7. Revenus différés afférents aux immobilisations

Les revenus différés afférents aux immobilisations représentent la partie non amortie des fonds reçus de la province du Nouveau-Brunswick et d'autres sources pour l'achat d'immobilisations. Ces revenus différés sont amortis à titre de revenus au taux correspondant à la période d'amortissement proposée pour l'immobilisation acquise. Les changements aux revenus différés de l'exercice pour les immobilisations sont comme suit :

	2023	2022
Solde d'ouverture	2 465 113 \$	2 796 730 \$
Contributions reçues	150 437	286 858
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	(606 325)	(618 475)
Solde de fermeture	2 009 225 \$	2 465 113 \$

8. Variation nette - éléments hors caisse du fonds de roulement

	2023	2022
Actif affecté	(30 278) \$	1 308 \$
Comptes débiteurs	(2 770 531)	(2 220 808)
Inventaires	5 516	(35 313)
Frais payés d'avance	26 970	(6 400)
Comptes créditeurs et frais courus	175 201	(85 112)
Salaires et bénéfices à payer	1 135 012	1 901 545
Revenus différés	343 008	2 506 314
Autres passifs à court terme	(472 845)	23 436
	(1 587 947) \$	2 084 970 \$

9. Engagements

Le Collège doit respecter les engagements suivants au 31 mars 2023. Voici les montants à payer au cours des prochains exercices :

	Location- exploitation	Obligations contractuelles	Total
2023-2024	829 644 \$	909 468 \$	1 739 112 \$
2024-2025	609 714	170 969	780 683
2025-2026	277 916	75 053	352 969
2026-2027	268 410	72 504	340 914
2027-2028	267 424	4 254	271 678
Après	3 818 958	-	3 818 958
	6 072 066 \$	1 232 248 \$	7 304 314 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

10. Avantages futurs des employés

Pension

Certains employés à temps plein du Collège participent à la pension de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick. Jusqu'au 31 décembre 2013, le régime de retraite était défini comme un régime interentreprises à prestations déterminées auquel cotisaient le Collège et ses employés.

Selon la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* et le Règlement 2010-78, il ne s'agit pas d'une obligation du Collège, et le Collège n'est pas exigé à faire les cotisations d'employeur. Les cotisations de l'employeur faites par la province au nom du Collège durant l'exercice sont de 5 606 945 \$ (2022 – 5 104 887 \$).

Le régime de pension *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* a été converti au Régime à risques partagés dans les services publics (« RRPSP »). Cette conversion est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014.

Les employés qui ne sont pas des employés permanents à temps plein ou à terme fixe (p. ex. : employé à temps partiel, occasionnel, saisonnier, etc.) doivent adhérer au RRPSP (à condition qu'ils répondent à certains critères d'admissibilité). Ces employés commenceront à accumuler des prestations de retraite en vertu du RRPSP.

Indemnités de retraite

Certains employés à temps plein du Collège ont droit à une indemnité de retraite payable à la retraite, dont le montant est fondé sur le nombre d'années de service. Tel que décrit dans la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* et le Règlement 2010-78, il ne s'agit pas d'une obligation du Collège. Le montant de l'indemnité de retraite payé durant l'exercice par la province au nom du Collège est de 127 499 \$ (2022 – 278 120 \$).

Les employés de deux groupes syndiqués (SCFP et Enseignants) continuent d'accumuler les crédits d'années de service pour allocation de retraite et sont admissibles à l'indemnité d'allocation de retraite.

Congés de maladie

Le Collège fournit aux employés, qui travaillent à temps plein, des bénéfices de congés de maladie. Ceux-ci s'accumulent à raison de 1,25 jour par mois, pour totaliser un maximum de 240 jours.

Un employé peut prendre des journées de maladie, avec solde, équivalant au total accumulé de ces journées de maladie. Les journées non utilisées peuvent être reportées et utilisées dans le futur.

L'évaluation actuarielle de l'obligation la plus récente date du 31 mars 2023. Cette estimation devient la base utilisée pour inscrire l'obligation dans les états financiers du Collège. Ce régime de congé maladie n'est pas financé.

Les hypothèses économiques et démographiques qui ont servi dans l'évaluation de l'actuaire sont :

- Taux d'escompte : 4,20 % (2022 – 3,50 %)

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

10. Avantages futurs des employés (suite)

- Taux de croissance pour les salaires : 3 % par année (2022 – 3 %)
- Nombre d'employés : 671 (2022 – 671)
- Âge moyen : 47,6 ans (2022 – 47,6)
- Service moyen des employés : 10 ans (2022 – 10)
- La durée de vie estimée restante pour amortir la perte actuarielle est de 11 années.

Basés sur l'évaluation du passif par l'actuaire au 31 mars 2023, les résultats sont :

	2023	2022
Solde d'ouverture, obligation des congés de maladie	2 606 500 \$	2 655 100 \$
Dépenses pour l'exercice reliées aux congés de maladie		
Coûts des prestations pour l'exercice	349 900	354 500
Amortissement des pertes actuarielles	42 100	65 600
Dépense d'intérêt	<u>94 300</u>	<u>80 300</u>
	486 300	500 400
Paiements de prestations - part de l'employeur	(420 700)	(549 000)
Solde de fermeture, obligation des congés de maladie	<u>2 672 100 \$</u>	<u>2 606 500 \$</u>

Travail sécuritaire NB

Les employés et les étudiants du Collège ont droit aux prestations de remplacement du salaire en cas de maladie ou de blessure s'il est déterminé par Travail sécuritaire NB que c'est relié à leur emploi au Collège. Les prestations payables à l'avenir liées aux réclamations approuvées par Travail sécuritaire NB sont considérées comme des obligations. Les Normes comptables canadiennes pour le secteur public relatives aux avantages postérieurs à l'emploi et des absences rémunérées exigent que le Collège reconnaisse cette responsabilité.

L'évaluation actuarielle de l'obligation la plus récente date du 31 mars 2023. Cette estimation devient la base utilisée pour inscrire l'obligation dans les états financiers du Collège.

Les paiements de prestations sont passés en charge par le Collège et sont inclus dans les salaires et bénéfices dans l'état des résultats.

L'obligation reliée à Travail sécuritaire NB n'est pas financée. Les hypothèses économiques et démographiques qui ont servi dans l'évaluation de l'actuaire sont :

- Taux d'inflation : 1,70 % par année (2022 – 1,90 %)

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

10. Avantages futurs des employés (suite)

- Taux d'inflation sur les dépenses médicales : 4,25 % par année (2022 – 4,25 %)
- Taux d'escompte : 4,20 % par année (2022 – 3,50 %)
- Âge moyen à l'événement : 42 ans (2022 – 42)
- Âge moyen des réclamants recevant une prestation de perte de salaire : 58,9 ans (2022 – 58,9)

Fondées sur une évaluation actuarielle du passif au 31 mars 2023, l'obligation de Travail sécuritaire NB courue et la charge liée à l'obligation de Travail sécuritaire NB courue sont les suivantes :

	<u>2023</u>	<u>2022</u>
Solde d'ouverture, obligation Travail sécuritaire NB	1 837 700 \$	1 219 900 \$
Dépenses pour l'exercice reliées à Travail sécuritaire NB		
Coûts des prestations pour l'exercice	469 200	468 800
Amortissement des pertes actuarielles	204 600	214 400
Dépense d'intérêt	131 100	96 400
	<u>804 900</u>	<u>779 600</u>
Paiements de prestations	<u>(144 700)</u>	<u>(161 800)</u>
Solde de fermeture, obligation Travail sécuritaire NB	<u>2 497 900 \$</u>	<u>1 837 700 \$</u>

11. Transactions entre parties liées

Pour l'exercice 2023, le Collège a reçu de la province du Nouveau-Brunswick une subvention de 45 406 574 \$ (2022 – 45 599 597 \$), ainsi que des revenus en provenance de divers ministères de la province de l'ordre de 4 656 649 \$ (2022 – 5 024 013 \$) pour un total de 50 063 223 \$ (2022 – 50 623 610 \$).

Le Collège a des liens avec la Fondation du CCNB inc. qui accorde des bourses d'études à des étudiants inscrits dans les programmes du Collège. En 2023, les étudiants inscrits au Collège ont reçu un total de 188 681 \$ en bourses (2022 – 274 805 \$). Durant l'exercice, le Collège a fait un paiement à la Fondation de 50 000 \$ (2022 – 50 000 \$).

Le Collège maintient des liens avec les associations étudiantes de chacun des campus. En vertu de l'article 48(2) de la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*, les cotisations étudiantes servent à assurer la prestation et la promotion des activités et des services sociaux, éducatifs et récréatifs des étudiants. La cotisation étudiante est une cotisation obligatoire.

Le Collège recueille les cotisations directement des étudiants et les détient en fiducie jusqu'à ce qu'elles soient redistribuées aux associations étudiantes de chacun des campus. Durant l'exercice, la somme de 213 692 \$ (2022 – 223 019 \$) a été versée en cotisation aux cinq associations étudiantes.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

11. Transactions entre parties liées (suite)

Veuillez consulter les notes suivantes pour de plus amples informations sur d'autres transactions entre parties liées :

- Note 2 : espèces et quasi-espèces
- Note 2 : immobilisations
- Note 2 : services contribués
- Note 7 : revenus différés afférents aux immobilisations
- Note 10 : avantages futurs des employés

12. Dépendance économique

Le Collège est économiquement dépendant de la province. Pour plus de détails, se référer à la note 11.

13. Éventualités

Légal

Le Collège peut être impliqué dans diverses actions découlant des affaires ordinaires. Le résultat du règlement de ces actions ne peut être déterminé à ce moment. Ainsi, aucune disposition de ces actions n'est reflétée dans les états financiers. Les règlements, s'il y a lieu, relatifs à ces éventualités seront comptabilisés dans la période où le règlement a lieu. La direction estime que le Collège n'est pas exposé à une perte importante découlant de ces éventualités.

Travail sécuritaire NB

Le Collège est autoassuré pour les réclamations de Travail sécuritaire NB pour les employés et les étudiants. L'étendue des réclamations futures et leurs résultats finaux ne peuvent pas être prédits.

En conséquence, les montants payés seront passés à la dépense dans la période où ils sont payés. Une fois les réclamations réglées par Travail sécuritaire NB, elles seront prises en considération dans le calcul de l'obligation préparé par l'actuaire, tel qu'il est indiqué à la note 10.

Négociations collectives

Les conventions collectives du groupe Éducation (consultation et élaboration), SAN (soutien administratif) et Éducation (enseignants) du Collège ont expiré avant le 31 mars 2023. Au moment de l'émission de ces états financiers, aucun règlement n'a été conclu. Un montant a été inscrit dans le compte de salaires et bénéfices à payer pour ce coût. Tout écart entre le montant final et l'estimation sera comptabilisé à la dépense durant l'exercice pendant lequel le règlement sera conclu.

14. Actifs nets grevés d'une affectation interne

Le Conseil des gouverneurs du Collège a suspendu, pour les années financières 2020, 2021, 2022 et 2023, les initiatives stratégiques liées aux actifs nets grevés d'une affectation interne, dont le solde est de 130 000 \$. Une évaluation de la pertinence de ces initiatives aura lieu durant le prochain exercice financier pour déterminer si celles-ci devront reprendre ou si elles devraient être annulées.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2023

14. Actifs nets grevés d'une affectation interne (suite)

Le Collège ne peut utiliser ces montants grevés d'une affectation interne à d'autres fins sans le consentement au préalable du Conseil des gouverneurs.

15. Instruments financiers

Risques financiers

Le Collège est exposé à divers risques financiers découlant des opérations portant sur des instruments financiers. L'information ci-dessous est utilisée pour apprécier l'étendue des risques auxquels le Collège est exposé.

Risque de crédit

Le risque de crédit survient en raison de l'incertitude de prédire les difficultés financières que les étudiants et les organisations peuvent rencontrer qui leur rendrait incapable de satisfaire leurs engagements envers le Collège. Le Collège atténue ce risque en ayant une combinaison diversifiée d'étudiants et d'organisations, limitant ainsi l'exposition au risque d'un seul étudiant ou d'une seule organisation. Inclus dans les comptes débiteurs sont 5 801 625 \$ à recevoir du gouvernement fédéral et 489 919 \$ à recevoir de la province. Ces comptes débiteurs sont considérés comme ayant un faible risque de crédit. La direction est d'avis qu'il n'y a pas de risque de crédit important au 31 mars 2023.

L'exposition maximale à ce risque correspond au solde des comptes débiteurs au 31 mars 2023, qui s'élève à 7 358 345 \$. Veuillez-vous référer à la note 4 pour la ventilation des comptes débiteurs.

Risque de liquidité

Le risque de liquidité est le risque de ne pas pouvoir régler ou respecter une obligation dans les délais ou à un coût raisonnable. Le Collège reçoit suffisamment de fonds de la province et de ses activités d'opérations afin de respecter ses obligations lorsqu'elles viennent à échéance.

16. Chiffres comparatifs

Certains chiffres comparatifs de 2022 ont été reclassés afin qu'ils soient conformes à la présentation adoptée pour l'exercice terminé le 31 mars 2023.

GOVERNANCE ET GESTION

Conseil des gouverneurs du CCNB au 30 juin 2023

Conseil des gouverneurs



Denis Nadeau
Président



Mélanie Paulin Gagnon
Vice-présidente



Frances LeBlanc
Membre



Hélène Savoie-Louis
Membre



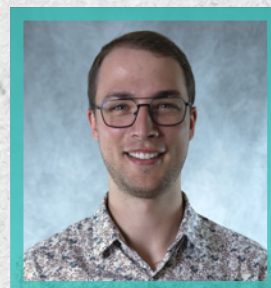
Jocelyne Hachey
Membre



Laura Richard
Membre



Loïc Bento
Membre



Marc-André LeBlanc
Membre



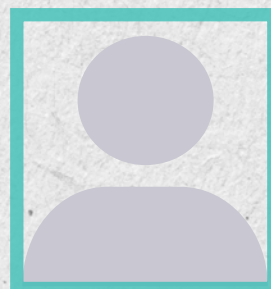
Réjean Boudreau
Membre



Steve Lambert
Membre



Timothy Bell
Membre



Poste vacant
Membre



Mathieu Doucet
Membre enseignant



Renée Morrison
Membre non enseignante



Susy Gallien
Membre étudiante

GOVERNANCE ET GESTION

Conseil de direction

Pierre Zundel, président-directeur général
Diane Sénécal, vice-présidente – Formation et Réussite étudiante
Jaimie Laplante, vice-présidente – Services administratifs
Cyrille Simard, vice-président – Développement
Marie-France Doucet, directrice générale – Gestion stratégique

Conseil d'orientation

Pierre Zundel, président-directeur général
Diane Sénécal, vice-présidente – Formation et Réussite étudiante
Jaimie Laplante, vice-présidente – Services administratifs
Cyrille Simard, vice-président – Développement
Marie-France Doucet, directrice générale – Gestion stratégique
Daniel Laplante, directeur général – INNOV
Francis Hébert, directeur – Finances
Gina St-Pierre, directrice – Ressources humaines
Juan Manuel Toro Lara, directeur – Gestion intégrée des inscriptions et Registraire
Marc-André LeBlanc, directeur – Communications, marketing et affaires publiques
Simon Nadeau, directeur – Infrastructures et opérations campus
Sonia Michaud, directrice – International
Stéphanie Léger, directrice – Réussite étudiante
Tony Roy, directeur – Technologies de l'information et des communications
Vacant, directrice/directeur – Centre d'innovation pédagogique et affaires académiques
Alain Lamarre, doyen – École des TIC, des technologies et du transport et du Campus d'Edmundston
Gérald Losier, doyen – École des arts, hospitalité et services communautaires; École des pêches et des ressources naturelles et du Campus de la Péninsule acadienne
Julie Cyr, doyenne – École des sciences de la santé et du Campus de Campbellton
Marie-France Bérubé, doyenne – École des affaires et de la bureautique et du Campus de Dieppe
Michel Caron, doyen – École des métiers et du Campus de Bathurst
Pierre Clavet, doyen – École des études préparatoires et des langues
Yvan LeBlond, chef de développement et coordonnateur de l'Équipe de développement
Hélène Bouchard, conseillère stratégique en rétention du talent international
Izabel Levesque, conseillère principale en stratégie du capital humain
Louise Tardif, conseillère principale en équité, diversité et inclusion

RÉSULTATS ESCOMPTÉS ET INITIATIVES STRATÉGIQUES CLÉS

Les tableaux suivants présentent les indicateurs de performance, les cibles et les résultats atteints pour 2022-2023, conformément au Plan stratégique 2022-2027.

INDICATEURS DU CCNB	CIBLES 2022-2023	RÉSULTATS 2022-2023
Proportion des programmes qui bénéficient d'un profil de compétences techniques et sociales.	15 %	13 % ¹
Proportion des personnes apprenantes qui complètent un programme de formation selon une approche centrée sur le développement des compétences.	5 %	10,4 %
Proportion des personnes apprenantes qui auront complété un cheminement personnalisé de formation.	Disponible en 2023-2024	Disponible en 2023-2024
Nombre de personnes candidates et apprenantes qui développent un plan de vie-carrière à l'aide des services d'appui.	Disponible en 2023-2024	Disponible en 2023-2024
Augmentation de la main-d'œuvre qualifiée qui s'ajoute à l'économie du N.-B. ²	1 232 personnes	1 299 personnes
Proportion des finissantes et des finissants internationaux qui travaillent au N.-B., un an et trois ans après l'obtention de leur diplôme.	Disponible en 2023-2024	Disponible en 2023-2024
Valeur des projets industriels réalisés dans les secteurs clés.	+5 % (1M\$)	+60,5 % ³ (1,544M\$)
Nombre de personnes formées qui accèdent ou conservent un emploi grâce aux partenariats établis dans un contexte de cocréation d'expériences d'apprentissage.	150	228
Nombre de partenariats établis dans un contexte de cocréation d'expériences d'apprentissage.	5	15
Proportion des programmes qui intègrent des projets communautaires obligatoires.	15 %	53 %
Nombre d'heures de bénévolat consacrées par le personnel dans des projets communautaires.	Disponible en 2023-2024	Disponible en 2023-2024
Empreinte carbone du CCNB.	Disponible en 2023-2024	Disponible en 2023-2024
Proportion de programmes de formation qui incluent des acquis d'apprentissage liés à l'écoresponsabilité.	15 %	0 % ⁴
Proportion de la communauté collégiale qui évalue favorablement les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion du Collège.	Personnel 72 %	Personnel 79 % ⁵
	Population étudiante 85 %	Population étudiante 94 % ⁵
Proportion de programmes de formation qui incluent des acquis d'apprentissage liés à la construction identitaire francophone parmi les compétences sociales évaluées.	15 %	0 % ⁴
Proportion du personnel qui évalue favorablement leur degré d'engagement, le niveau de collaboration et la qualité de la communication.	55 %	80 % ⁶
Proportion des ressources investies annuellement dans les projets prioritaires du CCNB.	2,5 %	6,16 %

NOTES EXPLICATIVES :

- ¹ La transformation des programmes vers l'approche centrée sur le développement des compétences (ACDC) représente un virage significatif pour le Collège. Les équipes ont démarré le processus et plusieurs ont pu profiter de formation et d'accompagnement dans le but de bâtir une fondation solide dans notre approche. Le processus de développement du profil des compétences a maintenant été intégré dans le processus général de transformation de programme. Ceci crée un meilleur alignement dans le travail des équipes pour développer ou faire la refonte des programmes prévus.
- ² Cet indicateur était auparavant « Augmentation de la main-d'œuvre qualifiée qui s'ajoute à l'économie du N.-B dans un emploi lié au domaine de formation ».
- ³ La valeur des projets industriels réalisés par Innov dans les secteurs clés en 2022-2023 était de 1,544M\$, ce qui représente une augmentation de 60,5 % par rapport à la valeur des projets industriels réalisés dans l'année de référence de 962 000 \$ (2020-2021).
- ⁴ Les acquis d'apprentissage pour l'écoresponsabilité et la construction identitaire seront intégrés lors de la finalisation du cadre institutionnel des compétences sociales qui sera terminé dans l'année 2023-2024.
- ⁵ Des sondages ont été réalisés à l'hiver 2023 pour obtenir les données pour 2022-2023. À noter que la méthodologie utilisée pour le sondage des données 2022-2023 est différente de celle utilisée dans le sondage initial pour établir la donnée de référence et les cibles. Afin d'avoir plus de précision et des résultats plus facilement actionnables, la formulation a été révisée pour les deux groupes.
- ⁶ La méthodologie utilisée pour le sondage de 2022-2023 est différente de celle utilisée dans le sondage initial pour établir la donnée de référence et les cibles. Le sondage initial avait été réalisé par la firme « Analys ». La donnée 2022-2023 (80 %) a, quant à elle, été déterminée en faisant la moyenne de 24 métriques pertinentes de l'outil de santé organisationnelle Officevibe. La période d'évaluation pour 2022-2023 était du 1^{er} janvier au 31 mars 2023. L'outil Officevibe a été mis en place à partir de novembre 2022 et afin de se baser sur données fiables, nous avons choisi d'utiliser cette période. Pour 2023-2024, nous aurons accès à une pleine année d'évaluation.



LIVRABLES DE LA LETTRE-MANDAT 2022-2023

Le tableau suivant présente les livrables spécifiques à la lettre-mandat 2022-2023 du CCNB produite par le gouvernement du Nouveau-Brunswick :

PRIORITÉS GNB	RÉSULTATS DU CCNB
Secteur privé dynamisé	✓ Recrutement, rétention et intégration de plusieurs centaines d'étudiantes et d'étudiants de l'international dans les communautés du Nouveau-Brunswick. Résultat : 988 (population étudiante internationale inscrite au CCNB). ✓ Accroissement de la productivité et de la compétitivité des entreprises œuvrant dans des secteurs clés de l'économie du Nouveau-Brunswick grâce à l'expertise et aux divers services de transfert technologique du réseau INNOV. Résultat : Projets industriels réalisés d'une valeur de 1,54 M\$ dans les secteurs clés. ✓ Établissement de partenariats stratégiques innovants avec la communauté et l'industrie pour cocréer et livrer ensemble des formations et des modèles d'apprentissage qui servent au mieux l'industrie et les personnes apprenantes. Résultat : 15 ententes de cocréation de formation ont été développées avec des partenaires et des employeurs.
Communautés dynamiques et viables	✓ Augmentation de la vitalité sociale, économique et culturelle des communautés du Nouveau-Brunswick par : • la réalisation de projets communautaires en lien avec les programmes d'études. Résultat : 53 % des programmes intègrent des projets communautaires obligatoires. • l'établissement de partenariats de formation avec les communautés autochtones. Résultat : Livraison de 3 programmes de formation dans des communautés autochtones (cybersécurité, gestion de la petite et moyenne entreprise et vérification de logiciels).
Gouvernement abordable, prêt à agir et hautement performant	✓ Adoption de pratiques organisationnelles efficaces qui permettent de mobiliser les ressources nécessaires pour soutenir les orientations stratégiques de développement du CCNB. Résultat : Des formations en gestion du changement et en leadership collectif ont été livrées à un groupe de gestionnaires du CCNB. ✓ Développement d'une culture organisationnelle axée sur le leadership collectif. Résultat : 80 % du personnel évalue favorablement leur degré d'engagement, le niveau de collaboration et la qualité de communication. ✓ Investissement dans des priorités stratégiques visant à augmenter la capacité d'agir et les impacts du CCNB. Résultat : 6,16 % des ressources en 2022-2023 ont été investies dans les projets prioritaires du CCNB.
Soins de santé publics fiables	✓ Livraison de 23 programmes de formation dans le domaine des sciences de la santé en étroite collaboration avec les régies de santé. ✓ Mise en place d'un continuum de formation en santé pour permettre à la personne apprenante d'intégrer plus fluidement le prochain niveau de formation et ainsi d'accéder plus facilement au marché du travail. Résultat : Développement de programmes de transition et de réadmission en sciences infirmières et en soins infirmiers auxiliaires.

PRIORITÉS GNB	RÉSULTATS DU CCNB
Éducation de première classe	✓ Livraison de 96 programmes de formation répartis dans sept écoles – soutenant des grappes de secteurs d'activité économique. ✓ Migration cumulative de 10 programmes d'études bénéficiant maintenant d'un profil de compétences sociales et techniques. L'approche centrée sur le développement des compétences facilite : 1) l'évaluation et la reconnaissance des acquis expérimentiels; 2) une plus grande flexibilité pédagogique en se penchant sur les résultats d'apprentissage plutôt que sur les contenus disciplinaires, et 3) la mise en place d'un curriculum qui découle d'un profil des compétences et des acquis d'apprentissage clairement définis, observables et évalués. ✓ Actualisation des formations offertes en lien avec les besoins du marché du travail par des profils de compétences développés avec les employeurs et les intervenants dans les domaines ciblés, par des consultations externes continues et des mécanismes de codéveloppement auprès des employeurs. Résultat : 15 ententes de cocréation de formation ont été développées avec des partenaires et des employeurs. ✓ Livraison de programmes préparatoires de formation aux personnes apprenantes adultes (âgées de plus de 21 ans) et à celles qui ne sont pas préparées aux études postsecondaires traditionnelles (personnes apprenantes sous-scolarisées) afin d'offrir les mises à niveau nécessaires et de permettre l'exploration des domaines d'études. Résultat : 20 personnes ont complété la formation secondaire avec succès.
Environnement	✓ Élaboration et mise en œuvre de la Stratégie de changement climatique avec comme cible ambitieuse l'atteinte d'émissions nettes nulles d'ici 2050.



Le pouvoir d'agir!



Siège social du CCNB

725, rue Collège, C.P. 700
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 3Z6
506-547-2063 ou 1-855-676-2262



ccnb.ca