

Rapport annuel

2025 2026





Année collégiale du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026
Année financière du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Table des matières

Mot de la présidente du Conseil des gouverneurs et du président-directeur général du CCNB 3

L'année en bref 4

Tendances et données institutionnelles 5

Plan stratégique 2022-2027 6

Axe 1 : Une main-d'œuvre qualifiée et agile 7

Axe 2 : L'innovation collaborative 12

Axe 3 : La vitalité des collectivités 17

Axe 4 : Le pouvoir d'agir 21

États financiers audités 24

Gouvernance et gestion 43

Indicateurs, cibles et résultats 45

Résultats en appui aux priorités gouvernementales 46

Une publication du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
Août 2026

Pour en obtenir un exemplaire, communiquez avec le :
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
C. P. 700
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 3Z6

No de téléphone : 855-676-2262
No de télécopieur : 506-547-2741
Adresse de courriel : info.ccnb@ccnb.ca

Site Web : ccnb.ca

Cette publication est disponible sur le site Web du CCNB.

Pour le personnel du CCNB, cette publication est aussi disponible dans Terminus sous l'onglet « À propos du CCNB » dans le dossier des documents officiels.

Le rapport annuel 2025-2026 a été adopté par le Conseil des gouverneurs du CCNB le 17 septembre 2026 et soumis au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail le 24 septembre 2026.

Version du 26 août 2026

Mot de la présidente du Conseil des gouverneurs et du président-directeur général du CCNB

Nous en sommes déjà à la quatrième et dernière année de notre Plan stratégique 2022-2027. Au fil des dernières années, nous nous sommes assurés que nos orientations se traduisent en actions concrètes et avons mesuré les progrès réalisés pour atteindre les objectifs que nous nous étions fixés. Aujourd'hui, nous pouvons le dire : les actions entreprises portent leurs fruits au bénéfice des employeurs, des personnes apprenantes, des communautés et de nos partenaires.

Depuis plusieurs années, le Nouveau-Brunswick (N.-B.) fait face aux effets du déclin démographique et du vieillissement de sa population. Dans de nombreux secteurs, les employeurs peinent à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre. Dans ce contexte, le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) joue un rôle essentiel en contribuant à former les talents dont la province a besoin. En 2025-2026, nous nous étions donné pour cible l'intégration de 1 250 travailleuses et travailleurs qualifiés au marché du travail. En juin, 1 786 personnes ont obtenu un diplôme, un certificat ou un certificat d'études avancées sur l'un de nos cinq campus et sont prêtes à intégrer le marché du travail, renforçant ainsi la capacité du N.-B. à répondre à ses besoins en main-d'œuvre qualifiée.

La même énergie anime INNOV, notre division de recherche appliquée et d'innovation, dans les secteurs clés de l'économie provinciale. Les projets industriels réalisés dans les secteurs clés génèrent déjà des retombées qui dépassent les objectifs établis pour 2027, avec une augmentation de 60 %, comparativement à une cible de 50 %.

L'alignement de nos programmes selon l'approche centrée sur le développement des compétences est en avance sur l'échéancier : En tout, 59 programmes sont déjà alignés, soit 8 de plus que l'objectif fixé pour cette quatrième année du Plan stratégique.

Ces résultats s'inscrivent dans les nombreux progrès réalisés dans l'ensemble de nos axes stratégiques, qu'il s'agisse de l'accompagnement des personnes apprenantes, du renforcement des partenariats, de l'engagement dans nos communautés ou de la création de milieux inclusifs et collaboratifs.

Derrière ces résultats, il y a des personnes: celles qui enseignent, celles qui accompagnent les entreprises et organisations en matière d'innovation, celles qui apprennent et celles qui offrent des services d'appui qui font avancer le CCNB au quotidien. Et avec elles, nos alliés sur le terrain: employeurs, partenaires et communautés, sans qui rien de tout cela ne prendrait racine.

Ces résultats nous permettent d'aborder avec confiance la dernière année de notre Plan stratégique 2022-2027. Alors que notre prochain plan stratégique se pointe déjà à l'horizon, nous restons résolument engagés à contribuer au développement économique, social et communautaire du N.-B.

Responsable de la préparation de ce rapport et du suivi des objectifs qu'il présente, le Conseil des gouverneurs et la direction du CCNB remercient toutes les personnes qui ont travaillé pour faire de cette année une réussite. Les pages qui suivent racontent les moments forts. Nous vous invitons à les parcourir, à y puiser fierté et inspiration et à continuer de porter, chacune et chacun à votre façon, la mission et la vision du CCNB.



Hélène Savoie-Louis
Présidente du Conseil des gouverneurs du CCNB



Pierre Zundel
Président-directeur général du CCNB





L'année en bref

2 211
microcertificats, certificats, diplômes et certificats d'études avancées attribués.

2 185 personnes ont terminé une formation postsecondaire
270 microcertificats
+ **1 002** certificats
+ **888** diplômes
(dont 129 délocalisés au Cameroun)
+ **25** certificats d'études avancées

De plus, **26** personnes ont terminé leur formation secondaire.

1 188
personnes étudiantes internationales de 29 pays (formation régulière[1]).

90 %
de taux d'embauche[2] des diplômés un an après l'obtention du diplôme dont 94 % travaillent au N.-B.

134
offres de formation menant vers une sanction :
52 diplômes
53 certificats
20 microcertificats
5 attestations
4 certificats d'études avancées

Plus de **100**
projets industriels et communautaires réalisés par INNOV.

309
personnes étudiantes bénéficiant du soutien à l'apprentissage.

863
membres du personnel (réguliers et à durée déterminée).

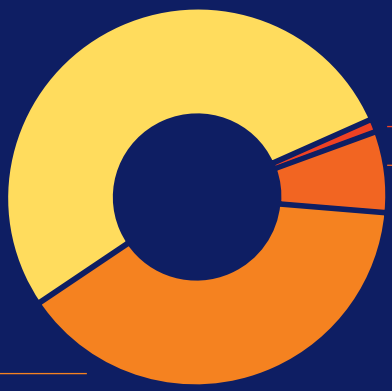
12
programmes ont été alignés selon l'ACDC, portant le total à **59**.

83 %
du personnel évalue favorablement son degré d'engagement, le niveau de collaboration et la qualité de la communication.

102,5 M$
de budget annuel de fonctionnement.

9 047 heures
consacrées par le personnel à des projets communautaires et à des activités de bénévolat.

Répartition des inscriptions 2025-2026 dans une formation régulière



Formation postsecondaire canadienne : **1 599 (53,2 %)**

Formation postsecondaire internationale : **1 185 (39,4 %)**

Formation secondaire internationale : **3 (<1 %)**

Formation secondaire canadienne : **219 (7,3 %)**

1 - Formation régulière : programme menant à un certificat, diplôme ou certificat d'études avancées.

2 - Le taux d'embauche est défini comme le taux d'emploi des diplômés dans le sondage sur le placement des diplômés de 2024 du CCNB.

Tendances et données institutionnelles

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

Années	**Formation postsecondaire** (Technologies, techniques et métiers)		**Formation secondaire** (Études générales)	**Inscriptions totales**
	Demandes d'admission (1er et 2e choix compris)	Inscriptions	Inscriptions	
2025-2026	20 746	2 784	222	3 006
2024-2025	24 484	2 747	218	2 965
2023-2024	20 513	2 393	193	2 586
2022-2023	15 582	2 228	187	2 415
2021-2022	11 611	2 097	224	2 321

Tableau 2 : **Données sur la réussite étudiante liées à la formation régulière**

Années	**Soutien à l'apprentissage**	**Reconnaissance des acquis**[1]		**Diplômes et certificats délivrés**[2]	**Taux de diplomation** (norme GNB 60 %)	**Taux de persévérance**[3] (norme GNB 83 %)
		Scolaires	Expérientiels			
2025-2026	309	296	1 198	1 648	93,7 %	92,9 %
2024-2025	301	250	1 233	1 619	92,3 %	91,7 %
2023-2024	305	465	1 135	1 213	91,9 %	90,9 %
2022-2023	323	482	1 623	1 117	88,0 %	90,2 %
2021-2022	421	618	1 716	1 013	86,0 %	86,2 %

1 - Les données sont basées sur les demandes approuvées et non sur les demandes reçues.
2 - Inclut certificats, certificats d'études avancées, diplômes et diplômes d'études avancées. Exclut diplômes d'études secondaires.
3 - Exclut les Études secondaires.

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

Année du sondage[1]	**Taux de satisfaction** (norme GNB 80 %)	**Taux d'embauche** (norme GNB 80 %)	**Taux d'embauche lié à la formation** (norme GNB 78 %)	**Taux de personnes diplômées avec un emploi au N.-B.**
2025	86 %	90 %	66 %	94 %
2024	88 %	95 %	74 %	92 %
2023	88 %	95 %	80 %	90 %
2022	87 %	91 %	81 %	87 %
2021	86 %	86 %	75 %	93 %

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

Tableau 4 : **Inscriptions**[1] **aux programmes d'apprentissage et de certification professionnelle**

Années	**Apprentissage et certification professionnelle**
2025-2026	298
2024-2025	308
2023-2024	257
2022-2023	301
2021-2022	254

1 - Les nouvelles inscriptions du 1er juillet au 30 juin chaque année.

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



1. UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE

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

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 N.-B.

4 - Innovation

5 - Partenariats de formations



3. LA VITALITÉ DES COMMUNAUTÉS

Augmentation de la vitalité sociale, économique et culturelle des communautés du N.-B.

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

Axe 1 Une main-d'œuvre qualifiée et agile

Le CCNB poursuit ses priorités en matière de développement des compétences, de réussite et d'intégration durable au N.-B. Par des programmes adaptés au marché du travail, des parcours flexibles et des expériences concrètes, il contribue à former une main-d'œuvre qualifiée et agile.

1.1. Des compétences alignées sur les besoins du marché du travail

ALIGNEMENT PAR L'ACDC

En 2025-2026, 12 programmes ont été alignés selon l'ACDC, portant le total à 59. Ancrée dans les réalités professionnelles et fondée sur la collaboration des employeurs, cette approche place les personnes apprenantes au cœur de leur formation et leur permet de mieux répondre aux exigences du marché du travail. Les résultats observés dans le programme d'assistance de laboratoire médical illustrent la portée de cette approche. La première cohorte formée selon l'ACDC a obtenu un taux de réussite de 100 % à l'examen de certification dès la première tentative, comparativement à 80 % l'année précédente.

1.2. Un continuum d'apprentissage et des parcours personnalisés

Le CCNB développe un continuum d'apprentissage fondé sur des parcours flexibles, une meilleure cohérence des formations et un accompagnement personnalisé.

TEST D'ADMISSION

Le Test d'admission[3] du CCNB permet de déterminer si la personne candidate possède les niveaux de compétences requis pour être admise dans le programme demandé. Les résultats permettent de confirmer l'admissibilité de la personne candidate. Au besoin, ils servent également à orienter celle-ci vers des mesures adaptées, telles que des activités de mise à niveau, un autre parcours de formation ou des ressources d'accompagnement.

En 2025-2026, près de 2 800 tests ont été administrés et plus de 500 plans d'apprentissage ou de mise à niveau en ont découlé. Environ un test sur cinq a mené à un accompagnement ciblé favorisant la persévérance et la réussite étudiante.

PARCOURS FLEXIBLES ET PASSERELLES

En 2025-2026, le CCNB a offert pour la première fois ses parcours multidisciplinaires, conçus pour favoriser l'accès, la réussite et l'orientation vers les études collégiales. Déployés dans les domaines des métiers, des sciences de la santé et de l'informatique, ils combinent la préparation aux études, le développement de compétences pour réussir, l'apprentissage de l'anglais et l'exploration professionnelle. Ils permettent aux personnes apprenantes de préciser leur projet vie-carrière

3 - Le test d'admission du CCNB fait partie intégrante du processus d'admission pour certains profils de personnes candidates.

et de se préparer à poursuivre leurs études dans un domaine de spécialisation. Cette première cohorte a mené à l'attribution de 64 certificats dans l'ensemble des parcours multidisciplinaires offerts au CCNB.

Une nouvelle entente avec l'University of New Brunswick (UNB) permet maintenant aux personnes diplômées du programme Technique en service social et communautaire d'accéder directement à la 3e année du baccalauréat en travail social, avec une reconnaissance pouvant atteindre 60 crédits. Cette passerelle élargit les possibilités de poursuite des études et renforce le lien entre les formations collégiales et universitaires.

CAMPUS VIRTUEL ET FORMATION À DISTANCE

Au courant de l'année, le CCNB a franchi une étape clé avec le lancement du Campus virtuel regroupant son offre de formation à distance dans un espace unique et modernisé afin de simplifier le parcours étudiant, d'accroître l'accessibilité et de mieux faire connaître les programmes. Principes de gestion d'entreprise et Techniques en gestion et administration sont les premiers programmes adaptés à ce modèle et ils seront offerts entièrement à distance dès janvier 2027.

1.3. Apprendre en contexte réel : apprentissage expérientiel

Stages, simulations, projets appliqués, compétitions et initiatives communautaires ont permis aux personnes étudiantes de développer leurs compétences dans des contextes authentiques.

Accès élargi à l'apprentissage expérientiel : Grâce au partenariat avec Avenir NB, plus de 150 personnes étudiantes ont participé à des activités d'apprentissage expérientiel complémentaires de leur programme. En tout, 100 bourses de stage de 500 $ ont également été accordées afin de faciliter leur participation, notamment en soutenant leurs déplacements.

Excellence en cybersécurité et dans les métiers spécialisés : VortexOps, une équipe de personnes étudiantes du certificat d'études avancées en Cybersécurité au campus de Dieppe, a remporté plusieurs distinctions régionales, nationales et internationales, dont une victoire au tournoi national The Great Canadian CTF. Par ailleurs, cinq personnes étudiantes ont obtenu des médailles aux compétitions provinciales de Skills/Compétences Canada, en Contrôle industriel, Mécanique d'équipement lourd et Débosselage.



De véritables projets pour développer les compétences numériques : En partenariat avec le secteur des technologies de l'information du CCNB, les personnes étudiantes en Cybersécurité ont conçu et réalisé une campagne simulée d'hameçonnage afin de sensibiliser la communauté étudiante aux risques numériques.

Des simulations cliniques pour apprendre à collaborer : Les personnes étudiantes du programme Techniques en pharmacie et en Technologie d'électrophysiologie médicale – cardiologie ont participé à des simulations immersives favorisant la collaboration interprofessionnelle et l'adaptation aux besoins des patients.

Des projets communautaires à impact concret : Les personnes étudiantes en charpenterie des campus de la Péninsule acadienne, de Dieppe et d'Edmundston ont réalisé divers projets communautaires, notamment la rénovation de camps scouts et la construction de relais, de cabanons et de structures de jeux. Ces réalisations ont généré des retombées positives dans plusieurs communautés du N.-B.

1.4. Le personnel enseignant au cœur de l'innovation pédagogique

Le CCNB valorise les pratiques pédagogiques novatrices de son personnel enseignant, qui contribuent à des expériences d'apprentissage stimulantes, inclusives et adaptées aux réalités étudiantes.



Lancement du Prix d'excellence Innovation pédagogique : Créé pour reconnaître les initiatives pédagogiques novatrices du personnel enseignant, ce prix souligne les pratiques favorisant l'apprentissage et la réussite étudiante. Premier lauréat, Christian Kalla, enseignant de l'école des affaires, de la bureautique et des technologies de l'information au campus de Dieppe, s'est distingué par une pédagogie immersive en cybersécurité et par la création de CyberCCNB, une vitrine permettant aux personnes étudiantes de présenter leurs réalisations à l'industrie.

Une simulation d'entreprise reconnue pour son innovation : Dans un cours d'introduction aux affaires, une simulation numérique immersive permet aux personnes étudiantes de gérer une entreprise virtuelle et de prendre des décisions stratégiques. Cette approche a valu à l'équipe enseignante la troisième place au Prix Créativité et innovation en enseignement à distance 2025 du Réseau d'enseignement francophone à distance du Canada (REFAD).

1.5. Des actions pour l'intégration en emploi et la participation sociale

Le CCNB a renforcé ses actions en matière d'intégration en emploi, d'inclusion et de participation sociale en collaboration avec des partenaires provinciaux.

S'OUTILLER POUR RÉUSSIR DANS L'EMPLOI

- **Compétences essentielles au travail : une offre élargie et inclusive**
  Le CCNB a doublé son offre de formation Compétences essentielles au travail afin de répondre à la demande croissante de TravailNB et de ses partenaires. Cette expansion a permis de joindre diverses clientèles partout au N.-B., notamment des personnes à la recherche d'un emploi, des personnes en situation de handicap, des personnes en milieu correctionnel et des membres du personnel d'entreprises. Au total, 96 personnes ont terminé leur formation avec succès. Une cohorte adaptée, destinée à des personnes ayant des déficiences cognitives, a également été offerte à l'Atelier Tournesol d'Edmundston.

SANTÉ ET SERVICES À LA COMMUNAUTÉ

- **Clinique de réadaptation pulmonaire : un modèle intégré de soins et de formation**
  Le CCNB a inauguré une clinique de réadaptation pulmonaire sur le campus de Dieppe en collaboration avec le ministère de la Santé du N.-B., le NBCC et plusieurs partenaires des réseaux de santé. Soutenue par un financement de 1,47 million de dollars sur trois ans, elle offre des services gratuits aux personnes vivant avec des maladies pulmonaires tout en permettant aux personnes étudiantes du programme Thérapie respiratoire d'acquérir une expérience clinique concrète.



- **Vieillir chez soi : soutenir les personnes aînées et leurs proches aidants partout au N.-B.**



Déployé sur les cinq campus du CCNB, le programme Vieillir chez soi soutient les personnes aînées et leurs proches aidants grâce à des services, des ateliers et des activités favorisant le maintien à domicile, la réduction de l'isolement social et l'accès aux ressources. Le projet repose sur de nombreux partenariats, notamment avec le ministère du Développement social du N.-B., l'Agence de la santé publique du Canada, des établissements postsecondaires, dont le NBCC, les réseaux de santé Vitalité et Horizon ainsi que plusieurs organismes communautaires et municipaux. Il mobilise également des personnes étudiantes en santé et en services sociaux du CCNB, qui participent à l'animation d'ateliers et à des activités en milieu communautaire.

LANGUE, CERTIFICATION ET RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES

- Le Centre d'apprentissage des langues du CCNB a obtenu l'accréditation de Langues Canada dans les deux langues officielles, ce qui fait du CCNB la seule institution publique de l'Atlantique à détenir une double accréditation.
- Le Centre d'apprentissage des langues a étendu ses services à la Nouvelle-Écosse grâce à des ententes conclues avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) et le gouvernement de la Nouvelle-Écosse. Le CCNB offre désormais des évaluations linguistiques dans les quatre provinces de l'Atlantique, consolidant son rôle de chef de file régional en évaluation des compétences linguistiques.

SECTEUR MARITIME : FORMATIONS SPÉCIALISÉES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'École des pêches et des ressources naturelles a diplômé 16 personnes du programme Navigation maritime et élargi son offre en sécurité maritime et en navigation. De plus, une vingtaine de formations continues ont permis de former près de 200 personnes menant à des certifications reconnues par Transport Canada, la Croix-Rouge et les Escadrilles canadiennes de plaisance.



Axe 2 L'innovation collaborative

Le CCNB mise sur la collaboration avec les entreprises, les organisations, les communautés et les partenaires institutionnels afin de répondre aux besoins de développement économique, social et éducatif du N.-B. Cette approche se traduit par des activités de recherche appliquée, de partenariats internationaux et le développement de formations conçues en partenariat avec les milieux de pratique.

2.1. INNOV

En 2025-2026, INNOV poursuit sa lancée, confirmant son rôle de partenaire de choix en matière d'innovation pour les entreprises et les organisations du N.-B., notamment dans les domaines des bioprocédés, de l'écologie appliquée, de l'agriculture, de la fabrication de pointe et des matériaux avancés.

CROISSANCE, RAYONNEMENT ET LEADERSHIP COLLABORATIF

Chiffre d'affaires : environ 4,5 millions de dollars, soit une augmentation de plus de 70 % depuis le début du présent Plan stratégique.

Projets réalisés : plus de 100 projets industriels et communautaires.

Valeur des projets industriels réalisés : INNOV surpasse déjà sa cible finale de 2027 en enregistrant une augmentation de 60 % de la valeur des projets industriels réalisés dans les secteurs clés, soit 35 % au-dessus de la cible de 2025-2026.

Appui technologique : enrichissement de l'offre technologique avec de nouvelles capacités en soudure et nettoyage laser, en soudure robotisée et impression 3D métallique. Un système de fabrication additive grand format pour les composites est opérationnel depuis juin 2026, le premier système du genre pour le Canada atlantique. Avec le déploiement de son service d'intégration de l'intelligence artificielle et de développement logiciel, INNOV offre ainsi aux petites et moyennes entreprises (PME) une expertise unique combinant innovations matérielles et solutions numériques avancées.

Rayonnement géographique : collaborations actives avec des partenaires dans toutes les provinces atlantiques et au Québec.

Bons d'innovation : 10 projets financés par la Fondation de l'innovation du Nouveau-Brunswick (FINB) pour accélérer l'adoption technologique des PME.

Initiatives stratégiques : déploiement soutenu et domaines prometteurs y compris l'intelligence artificielle (IA), la fermentation de haute précision, l'impression additive grand format, les technologies à double usage, l'aménagement écosystémique, l'hydrologie régénérative, etc.

Mise en réseau d'expertises : signature d'une entente de collaboration tripartite en matière de recherche appliquée avec le New Brunswick Community College (NBCC) et le New Brunswick Research and Productivity Council (RPC) et participation à des initiatives structurantes rassemblant des centres de recherche, entreprises et organismes sectoriels.

Formation et relève : 45 stages ou projets d'innovation pratiques offerts à des personnes étudiantes du CCNB et d'universités partenaires.

SPARK NB : STIMULER LA RELÈVE ENTREPRENEURIALE ET L'INNOVATION AU N.-B.

Grâce à un financement de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA), INNOV coordonne SPARK NB, un concours provincial qui accompagne les entreprises en démarrage. Une cohorte d'entrepreneurs a suivi un parcours de formation de 13 semaines couvrant la validation d'idées, la planification stratégique et les finances d'entreprise, avec accès à l'expertise d'INNOV en prototypage et en validation technique.

ACCOMPAGNEMENT À L'INNOVATION : DÉPLOIEMENT DU LABORATOIRE 4.0 D'INNOV

Grâce au soutien de l'APECA, du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), de la FINB et de RechercheNB, INNOV a complété le déploiement de son laboratoire 4.0 [4], une infrastructure de démonstration et d'expérimentation dédiée aux technologies manufacturières avancées. Ce projet a permis l'acquisition et l'intégration de nouvelles capacités technologiques, notamment en robotique, en vision par ordinateur, en soudure laser, en nettoyage laser, en soudure robotisée et en fabrication additive.

Au cours de l'année, plus de 30 entreprises ont été exposées aux possibilités offertes par le laboratoire et 22 projets d'innovation ont été réalisés en collaboration avec des partenaires industriels. Deux ateliers de formation ont également été organisés afin de sensibiliser les entreprises aux avantages des technologies Industrie 4.0 et de favoriser leur adoption.
Le laboratoire 4.0 a également joué un rôle important dans le développement de la relève. Au total, 29 personnes étudiantes ont participé aux activités du laboratoire, cumulant plus de 2 300 heures de formation pratique et d'exposition à des technologies de pointe dans un contexte industriel réel.

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS EN ANALYSES DE MALT ET DE GRAINS CHEZ INNOV

INNOV poursuit le développement de ses capacités analytiques en malt et grains, l'un des rares laboratoires au Canada à offrir ce type d'analyses spécialisées. À sa deuxième année, le laboratoire prévoit analyser plus de 300 échantillons provenant d'entreprises du N.-B., de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse, du Québec et de l'Ontario, appuyant les brasseurs et distillateurs artisanaux dans l'ajustement de leurs procédés. Le laboratoire contribue aussi à la formation de la relève en accueillant des personnes étudiantes du programme de biotechnologie du CCNB.

TECHNOLOGIE AGRICOLE : UN ACCOMPAGNEMENT DE LONGUE DURÉE

INNOV accompagne depuis ses débuts Picketa Systems, une jeune entreprise néo-brunswickoise spécialisée en analyse des éléments nutritifs des tissus végétaux. Grâce au soutien du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG), la phase de validation du modèle d'analyse sera complétée cette année pour les cultures de blé, de soya et de canola. INNOV a également facilité les liens entre l'entreprise et le milieu agricole, notamment lors de sa journée champêtre et de l'assemblée générale annuelle de l'Institut des agronomes du Nouveau-Brunswick. La rapidité d'analyse de cette technologie permet aux producteurs d'intervenir au champ selon le principe des 4 B (bon produit, bonne dose, bon moment, bon endroit).

4 - Le concept d'industrie 4.0 (également appelé industrie du futur ou quatrième révolution industrielle) désigne une nouvelle manière d'organiser les moyens de production.

DIVERSIFICATION DES ACTIVITÉS ET NOUVELLES CAPACITÉS TECHNOLOGIQUES

Grâce au soutien de l'APECA, INNOV a poursuivi le déploiement de la technologie d'infusion sous vide utilisée dans la fabrication de matériaux composites, notamment par l'intégration du concept de membranes réutilisables. Ces activités ont mené à la réalisation de deux bons d'innovation et de deux projets PARI [5] – Cleantech auprès de constructeurs de bateaux du Nord-Est du N.-B. Par ailleurs, la Division des matériaux avancés a obtenu un financement de RechercheNB pour le développement de composites à base de matériaux biosourcés. Au cours de l'année, près de 20 entreprises du N.-B. et de la Nouvelle-Écosse ont été exposées aux possibilités offertes par la technologie d'infusion sous vide.

Le soutien de l'APECA et de RechercheNB a également permis de déployer, au sein d'INNOV – Matériaux avancés, une technologie de fabrication additive grand format pour matériaux composites, communément appelée Large Format Additive Manufacturing (LFAM). Ce système, basé sur un robot industriel d'une portée d'environ quatre mètres, est doté d'une tête d'impression pouvant être substituée par une tête d'usinage. Il est accessible aux entreprises depuis juin 2026.

À court et à moyen terme, cette technologie LFAM permettra de diversifier les activités d'INNOV en ouvrant la voie à de nouveaux secteurs d'application, au-delà de la construction de bateaux de pêche. Des occasions prometteuses existent notamment dans les applications à double usage (secteur de la défense et industriel) ainsi que dans le secteur de la construction, des priorités fortement mises de l'avant par les gouvernements du Canada et du N.-B. Puisque le système LFAM d'INNOV constitue le premier équipement du genre au Canada atlantique, son déploiement représente une occasion stratégique importante pour INNOV, ses clients et ses partenaires.

5 - Programme d'aide à la recherche industrielle.

2.2. CCNB-International

Actif dans plusieurs secteurs tels que la santé, les technologies, les métiers, l'agroalimentaire ou l'aquaculture, CCNB-International poursuit son action concrète sur la scène internationale. Que ce soit à titre de maître d'œuvre ou de partenaire, il contribue activement à la mise en œuvre de partenariats de développement qui soutiennent le renforcement de la formation dans plusieurs pays en mettant en valeur l'expertise néo-brunswickoise. CCNB-International appuie également le développement des partenariats éducatifs qui ouvrent le marché de l'emploi provincial afin de répondre aux besoins prioritaires du N.-B. Il permet également d'accroître la visibilité et la crédibilité du CCNB par ses interventions, et ce, afin de soutenir le recrutement de personnes étudiantes en provenance de l'international.

BILAN DES ACTIVITÉS EN CHIFFRES POUR 2025-2026

14 projets ou initiatives actifs

7 pays d'intervention

1 nouveau pays d'intervention : Guinée-Bissau

2 nouveaux partenariats initiés en Tunisie :

- **Dans le domaine des biotechnologies en industrie pharmaceutique avec l'Institut Supérieur de Biotechnologies de Sidi Thabet (ISBST).**
- **Dans le domaine des énergies vertes et renouvelables avec les Instituts Supérieurs des Sciences Appliquées et de Technologie (ISSAT) de Gafsa et de Mateur.**

2.3. Des formations cocréées avec les partenaires

Depuis 2022, le CCNB a conclu plus de 40 ententes avec des partenaires de l'industrie afin de cocréer des formations adaptées aux réalités du marché du travail et des communautés.

NAVIGUER LE MILIEU DE TRAVAIL NÉO-BRUNSWICKOIS

Le CCNB a renouvelé pour deux ans son partenariat avec TravailNB afin d'offrir gratuitement aux personnes nouvellement arrivées la formation de huit heures Naviguer le milieu de travail néo-brunswickois. Près de 700 personnes ont bénéficié de cette formation en 2025-2026, ce qui aura facilité leur intégration professionnelle et leur établissement durable au N.-B.

PETITE ENFANCE : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET SOUTIEN À LA RELÈVE

En partenariat avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le CCNB a offert des formations subventionnées destinées à sept cohortes de personnel des garderies francophones agréées. Offertes selon des formules flexibles, notamment à temps partiel et en formule travail-études, ces formations soutiennent le développement des compétences en éducation à l'enfance ainsi qu'en leadership pédagogique et administratif, tout en contribuant à la valorisation du secteur.

Dans le cadre d'un projet pancanadien de l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne, le CCNB offre également des bourses de recrutement de 1 000 $ aux personnes étudiantes du programme Éducation à l'enfance afin de soutenir la relève. L'année 2025-2026 marque le lancement de cette initiative, qui prévoit neuf bourses par année, pour un total de 27 bourses sur trois ans. Cette mesure vise à élargir le recrutement au-delà des bassins traditionnels et à répondre aux besoins croissants de main-d'œuvre en petite enfance dans les communautés francophones du N.-B.

SANTÉ : ASSURER LA RELÈVE EN IMAGERIE MÉDICALE

Le Réseau de santé Vitalité et le CCNB ont mis en place un partenariat stratégique visant à soutenir la relève en technologie de la radiation médicale. En tout, sept personnes étudiantes bénéficieront d'un soutien financier comprenant une bourse annuelle de 10 000 $ ainsi que le remboursement des frais de scolarité, en échange d'un engagement de travail de quatre ans au sein du réseau à l'issue de leurs études. Cette initiative contribue directement à renforcer l'accès aux services en imagerie médicale au N.-B.

UNE FORMATION EN TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ADAPTÉE AUX COMMUNAUTÉS CRIES

Le partenariat entre le CCNB, le Joint Economic Development Initiative (JEDI) et la Commission scolaire crie (officiellement connue sous le nom de Eeyou Chiskitamachoun) s'est concrétisé par l'offre d'une série de cinq microcertificats en technologies de l'information menant à l'obtention d'un diplôme. Offerte à distance par JEDI, la formation permet aux personnes participantes, qui résident majoritairement dans les communautés cries du Nord-du-Québec, de poursuivre leurs études dans leur milieu. La première cohorte comptait 14 personnes étudiantes et une deuxième cohorte est prévue en septembre 2026. Grâce à une formation adaptée aux réalités culturelles, à des stages rémunérés et à un accompagnement personnalisé, cette initiative favorise le développement des compétences, l'autonomisation et la réconciliation.

Axe 3 La vitalité des collectivités

Chaque partenariat est une occasion d'apprendre, autant pour les personnes étudiantes que pour le personnel du CCNB. C'est dans cet esprit d'ouverture que l'établissement occupe une place de premier plan dans la vie sociale, économique et culturelle des collectivités néo-brunswickoises.

Chaque année, avec l'aide des instances gouvernementales provinciales, le CCNB renouvelle son engagement de lutte contre les changements climatiques soutenant ainsi une croissance durable. D'un campus à l'autre, ces collaborations font grandir les communautés et enrichissent le savoir.

3.1. Implication communautaire

LES CUISINES D'EDMUNDSTON AU SERVICE DE LA COMMUNAUTÉ

Une équipe de 15 personnes étudiantes du programme de cuisine du CCNB – Campus d'Edmundston, épaulée par trois membres du corps enseignant, a préparé plus de 2 000 repas, d'une valeur estimée à plus de 4 500 $, pour l'Atelier R.A.D.O., un organisme qui soutient les familles et les personnes à faible revenu du Nord-Ouest.

L'initiative a eu lieu cet hiver dans le cadre d'une cinquième participation consécutive aux Cuisines Solidaires (édition relève) de La Tablée des Chefs. Cet engagement a valu à l'équipe le Prix d'engagement solidaire pour le Canada, remis lors de la cérémonie de clôture internationale de La Tablée des Chefs.



Quelques mois plus tôt, l'équipe des programmes Art culinaire et Cuisine professionnelle a participé à la 24e édition du déjeuner-bénéfice en soutien de la Fondation de l'Hôpital régional d'Edmundston, préparant plus de 2 100 repas permettant à la Fondation de récolter 34 000 $.

UN LIEU DE RASSEMBLEMENT POUR L'ESPOIR

Le CCNB – Campus de Dieppe a accueilli le radiothon de l'Arbre de l'espoir en novembre 2025, faisant de ses installations un lieu d'entraide régionale. Des membres du personnel se sont réunis pour former une chorale, d'autres ont prêté main-forte à la logistique.

Le cancer touche presque chaque famille de la province. C'est précisément pourquoi le CCNB tient à ouvrir ses portes : un campus n'est pas seulement un lieu de formation, c'est un point de rassemblement pour la communauté qui l'entoure.

ENGAGEMENT BÉNÉVOLE

Le personnel du CCNB contribue activement au développement des communautés par son engagement bénévole et sa participation à de nombreux projets communautaires. En 2025-2026, les membres du personnel ont consacré 9 047 heures à ces activités, dépassant de 13,1 % la cible fixée pour la période. Le CCNB, en tant qu'institution, encourage et reconnaît activement cet engagement à travers diverses interventions, notamment des communications internes, l'octroi de congés de bénévolat et la remise de prix soulignant la contribution de son personnel.

3.2. Infrastructures et changement climatique

DES INFRASTRUCTURES TOURNÉES VERS L'AVENIR

En 2025-2026, le CCNB a poursuivi la mise en œuvre de sa stratégie sur les changements climatiques et la modernisation de ses infrastructures, en mettant l'accent sur la durabilité et la performance énergétique.

Des efforts sont déployés pour l'électrification de la Rotonde, bâtiment du siège social du CCNB à Bathurst, ainsi que pour le remplacement d'une chaudière à mazout au campus de Bathurst par une chaudière à haute efficacité alimentée au propane, contribuant à la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Un budget en capital de 1,6 million de dollars a permis de soutenir des projets de modernisation et de réduction de la consommation énergétique, appuyés par des mesures internes d'optimisation des opérations. Le CCNB reconnaît que la poursuite d'une réduction significative de son empreinte carbone nécessitera la mise en œuvre de projets d'envergure au cours des prochaines années, notamment par la modernisation des systèmes énergétiques et la transition vers des sources à plus faible intensité carbone.

Les émissions mesurées cette année dépassent la cible établie. Cet écart tient en bonne partie à des facteurs indépendants des interventions du CCNB : un hiver plus rigoureux, qui accroît mécaniquement la consommation de chauffage, et la révision rétroactive des facteurs d'émission par Energy Star Portfolio Manager selon le mix énergétique réel d'Énergie NB, un ajustement méthodologique qui modifie les données sans qu'aucune décision institutionnelle ne soit en cause.

PLANIFIER LES CAMPUS DE DEMAIN

Le CCNB poursuit l'élaboration des plans maîtres de ses campus de Bathurst et de Dieppe, deux chantiers structurants visant la transformation de ses campus afin de répondre aux besoins actuels et futurs de la formation postsecondaire. Ces initiatives s'appuient sur des principes de durabilité, d'intégration et de développement responsable des infrastructures. Dans cette perspective, le CCNB collabore activement avec ses parties prenantes afin de développer des projets d'infrastructures alignés sur les priorités provinciales dans des secteurs stratégiques. Ces démarches visent à soutenir la capacité du N.-B. à atteindre ses objectifs de développement dans les milieux prioritaires.

Par ailleurs, l'organisation intègre de façon croissante l'amélioration de l'accessibilité de ses installations comme levier de modernisation, afin de favoriser des environnements d'apprentissage inclusifs, adaptés et durables pour l'ensemble de sa communauté étudiante et de ses partenaires.

POURSUITE DU RENOUVELLEMENT DU CAMPUS DE BATHURST

La phase de planification du projet a continué au cours de l'exercice, avec l'obtention d'un financement additionnel de 5,8 millions de dollars permettant la continuité des dessins techniques et de faire progresser la préparation des prochaines étapes. Ces travaux incluent la planification de la démolition de certaines infrastructures existantes sur le site ainsi que la préparation en vue du renouvellement des installations.

Le projet vise, à terme, le regroupement des activités du CCNB à Bathurst sur un seul site (soit celui de la rue du Collège), dans un environnement moderne, écoénergétique et intégré à la communauté.



3.3. Équité, diversité et inclusion

CRÉER UN MILIEU COLLÉGIAL RESPECTUEUX ET INCLUSIF

Le CCNB poursuit son engagement à bâtir un cadre d'études, de travail et de vie où chaque personne se sent accueillie, respectée et valorisée. En 2025-2026, cet engagement s'est traduit par la consolidation des sondages sur l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI), l'avancement d'une démarche antiraciste participative, l'offre continue de formations et d'accompagnements, ainsi que le soutien aux communautés d'intérêt portées par les membres de la communauté collégiale.

BILAN EN CHIFFRES POUR 2025-2026

- **87 %** des membres du personnel et 87 % des personnes étudiantes évaluent favorablement les pratiques du CCNB en matière d'ÉDI.
- Les initiatives de formation et de sensibilisation ont contribué à renforcer les connaissances, le dialogue et la réflexion sur les enjeux d'ÉDI au sein de la communauté collégiale. Au total, **33 activités** ont été réalisées, dont **10 webinaires, 14 ateliers internes** et plusieurs présentations externes, joignant plus de **580 personnes**.

ÉCOUTE ET CO-CONSTRUCTION

- Mise en place d'une démarche administrative structurée et participative dans le cadre du projet Pour un CCNB équitable, inclusif et antiraciste.
- Mobilisation de membres du personnel racisé, de personnes-ressources et de la population étudiante racisée afin d'appuyer l'analyse, le dialogue et l'élaboration de recommandations.
- Réalisation d'entrevues et enrichissement des sondages sur l'ÉDI par l'ajout de questions ciblées sur l'expérience du personnel racisé et de la population étudiante racisée, dans une logique de validation collective et de co-construction.

RECONNAISSANCE ET RAYONNEMENT

Le CCNB a continué de se distinguer par son engagement en matière d'ÉDI interne, dans ses réseaux et auprès de partenaires externes :

- Reconnaissance de Fierté CCNB avec le prix Phare remis à l'organisme 2ELGBTQIA+ de l'année lors du gala Éclat de fierté.
- Reconnaissance du CCNB avec le prix champion de la diversité et de l'inclusion au Gala de ContactNB.
- Accroissement de collaborations externes, y compris l'offre de webinaires auprès de l'Association des ressources humaines du Nouveau-Brunswick.

Axe 4 Le pouvoir d'agir

Dans un contexte en constante évolution, le CCNB poursuit ses efforts afin de renforcer ses capacités adaptatives et de soutenir son développement à long terme. Par l'amélioration de ses pratiques, la mobilisation de ses ressources et le maintien d'une gestion efficiente, l'organisation se dote des leviers nécessaires pour réaliser sa mission et atteindre ses objectifs stratégiques.

4.1. Le capital humain au cœur de notre évolution

La Stratégie du développement du capital humain a continué de guider plusieurs initiatives afin de soutenir l'engagement, la collaboration et la communication au sein des équipes. Ces actions ont contribué à ce que 83 % du personnel évalue favorablement son degré d'engagement, le niveau de collaboration et la qualité de la communication, un résultat supérieur à la cible de 80 % fixée dans le cadre du Plan stratégique 2022-2027.

PROFIL DES RESSOURCES HUMAINES

Au 31 mars 2026, le CCNB comptait :

863
personnes employées régulières et à durée déterminée

188
personnes employées occasionnelles

Total : 1 051
personnes employées, réparties sur cinq campus (Bathurst, Campbellton, Dieppe, Edmundston, Péninsule acadienne), en présentiel, en télétravail ou en mode hybride

L'ACCENT A ÉTÉ MIS SUR LES VOLETS SUIVANTS :

- **Reconnaissance et mobilisation du personnel**
  Le CCNB a révisé et mis à jour sa stratégie de reconnaissance du personnel, lancée en octobre 2025. Celle-ci comprend plusieurs nouveautés, dont l'ajout des prix de mérite du CCNB et du prix d'innovation pédagogique. Le CCNB a également mis en place un nouveau processus d'accueil et d'intégration du personnel ainsi qu'une série de conférences mieux-être sous forme de webinaires accessibles à l'ensemble du personnel. Ces activités ont porté sur divers thèmes liés à la santé, au mieux-être et à l'équilibre de vie.

- **Développement du leadership**
  Le CCNB a poursuivi son accompagnement en gestion du changement en soutenant plusieurs projets de transformation organisationnelle et en offrant des formations et ateliers spécialisés. Il a également lancé Le Rendez-vous des Leaders, un nouveau programme

de développement des compétences destiné aux gestionnaires. Structuré comme une communauté d'apprentissage et de pratique, ce programme vise à soutenir le développement des compétences essentielles en leadership, tant auprès des gestionnaires expérimentés que des nouveaux gestionnaires et des personnes aspirant à un rôle de leadership.

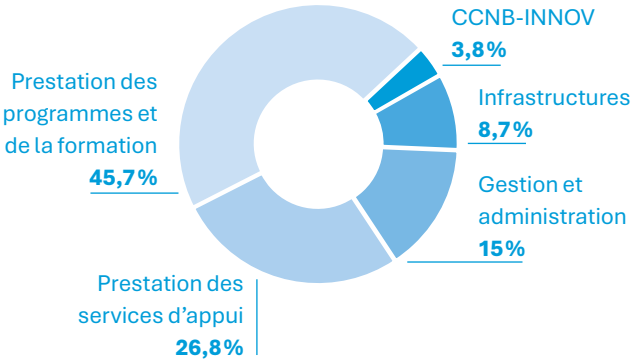
- **Relations de travail**
  Le CCNB a poursuivi ses efforts afin de maintenir des relations de travail saines et harmonieuses avec les différents syndicats représentant son personnel. Cette collaboration s'est notamment traduite par la signature d'un nouveau contrat de travail avec le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) en décembre 2025 ainsi que d'une entente de principe avec le Syndicat du Nouveau-Brunswick (SNB), Groupe Éducation : Consultation et Élaboration en janvier 2026. Les négociations se sont également poursuivies avec deux autres groupes, soit SNB – Soutien administratif et SNB – Enseignants. Ces avancées témoignent de l'importance accordée au maintien de relations de travail constructives, contribuant à la stabilité et au succès de l'organisation.

- **Agilité dans les outils de recrutement et de dotation**
  Dans le cadre de son engagement à améliorer ses outils et processus internes, le CCNB a déployé la plateforme de gestion de candidatures FOLKS. Cette nouvelle plateforme d'affichage d'offres d'emploi vise à mieux soutenir les gestionnaires dans leurs activités de recrutement et de dotation tout en améliorant l'expérience des personnes candidates et du personnel. Son implantation a permis de simplifier et d'accélérer plusieurs étapes du processus de recrutement, permettant à l'équipe d'acquisition de talents de consacrer davantage d'efforts à l'attraction, au recrutement et à la rétention des talents.

AFFECTATION DU PERSONNEL

La répartition des effectifs reflète l'engagement du CCNB à l'égard de sa mission de formation et de réussite étudiante, plus de 72 % du personnel est directement affecté à la prestation des programmes et aux services d'appui.

Au 31 mars 2026,



LE CCNB DE NOUVEAU PARMI LES MEILLEURS EMPLOYEURS DE L'ATLANTIQUE

Pour une deuxième année consécutive, le CCNB figure parmi les meilleurs employeurs des provinces atlantiques selon le classement Atlantic Canada's Best Places to Work du magazine Atlantic Business.

Cette reconnaissance témoigne de l'engagement du CCNB à offrir un milieu de travail stimulant, inclusif et axé sur le bien-être, la conciliation travail-vie personnelle et le développement professionnel. Elle reflète également l'engagement du personnel ainsi que les efforts soutenus déployés pour faire du CCNB un employeur de choix dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.

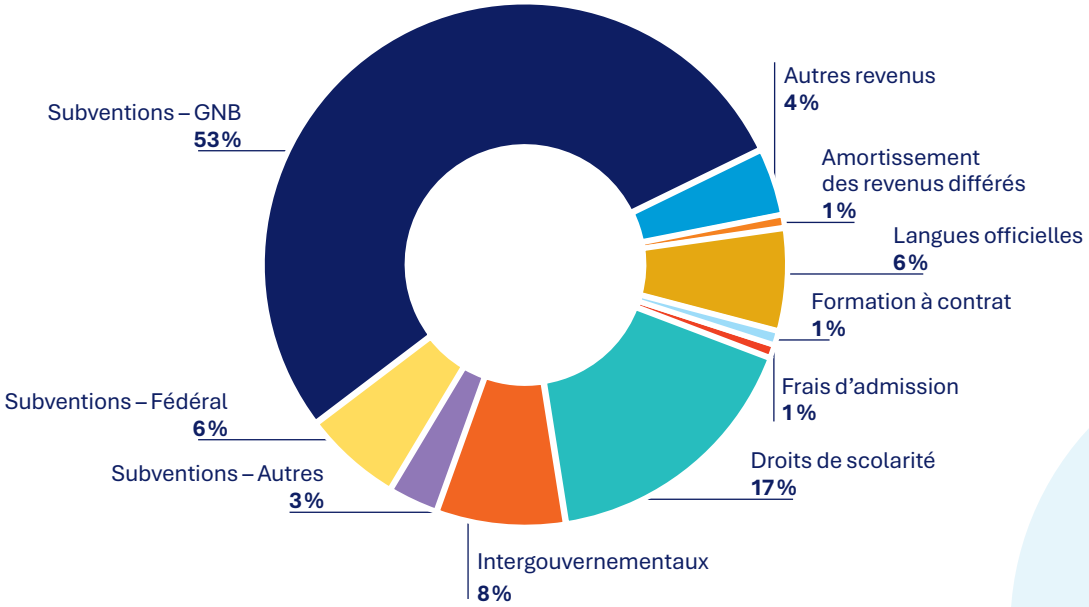
4.2. Ressources financières

Au terme de l'exercice financier 2025-2026, le CCNB a enregistré un déficit net de **173 k$**, comparativement à **1,07 M$** lors de l'exercice précédent.

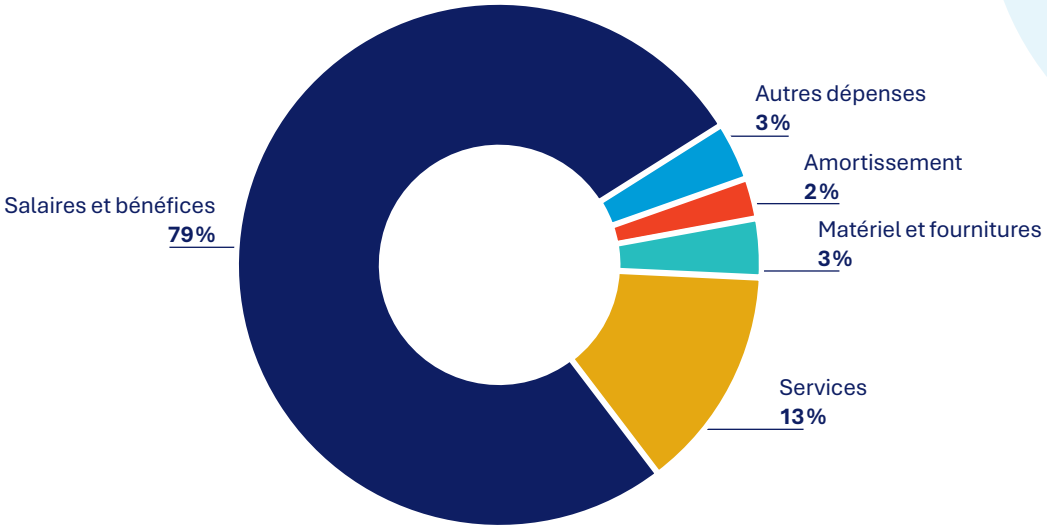
Les revenus se sont établis à **102,5 M$**, en hausse de **9,7 %** par rapport à 2024-2025, alors que les dépenses ont atteint **102,6 M$**, une augmentation de **8,6 %**. Cette augmentation est principalement attribuable à la hausse des salaires et bénéfices découlant du règlement de conventions collectives échues ainsi qu'à l'augmentation des investissements en équipements et de l'amortissement des immobilisations.

Les tableaux suivants présentent la ventilation des revenus et des dépenses pour l'exercice 2025-2026.

REVENUS 2025-2026 : 102,5 M$



DÉPENSES 2025-2026 : 102,6 M$





États financiers audités

LE 31 MARS 2026

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 2026, 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 2026, 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 influer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Société membre d'Ernst & Young Global Limited

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.

Dieppe, Canada
Le 26 juin 2026

Comptables professionnels agréés

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 2026

	2026	2025
ACTIFS		
Actifs à court terme		
Encaisse	**3 320 $**	5 770 $
Montant à recevoir de la Province du Nouveau-Brunswick	**25 915 987**	18 475 240
Encaisse affectée	**1 853 784**	429 040
Actif affecté	**341**	26 369
Comptes débiteurs (Note 3)	**11 810 488**	17 111 119
Inventaires	**424 108**	338 202
Frais payés d'avance	**1 091 293**	1 076 775
	41 099 321	37 462 515
Immobilisations (Note 4)	**8 349 819**	8 256 803
	49 449 140 $	45 719 318 $
PASSIFS		
Passifs à court terme		
Comptes créditeurs et frais courus	**3 026 202 $**	3 102 270 $
Salaires et bénéfices à payer	**7 290 173**	5 104 569
Revenus différés (Note 5)	**16 036 682**	16 110 025
Passif affecté	**1 853 784**	429 040
	28 206 841	24 745 904
Revenus différés afférents aux immobilisations (Note 6)	**3 499 823**	3 642 166
Obligation reliée aux congés de maladie (Note 9)	**2 788 200**	2 736 400
Obligation reliée à Travail sécuritaire NB (Note 9)	**4 067 700**	3 534 900
	38 562 564	34 659 370
ACTIFS NETS		
Actifs nets investis en immobilisations	**4 850 001**	4 614 642
Actifs nets non affectés	**6 036 575**	6 445 306
Excédent accumulé	**10 886 576**	11 059 948
	49 449 140 $	45 719 318 $

Engagements - Note 8
Éventualités - Note 12

AU NOM DU CONSEIL DES GOUVERNEURS

Hélène Savoie-Louis, présidente du Conseil des gouverneurs

Pierre Zundel, président-directeur général

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2026

	Budget 2026	Réel 2026	Réel 2025
REVENUS			
Subventions - Province du Nouveau-Brunswick (Note 10)	**52 256 436 $**	**54 215 609 $**	49 319 241 $
Subventions - Fédéral	**7 525 864**	**6 414 498**	5 519 370
Subventions - Autres	**3 554 239**	**3 191 104**	2 454 095
Intergouvernementaux (Note 10)	**7 439 369**	**7 929 712**	6 645 943
Droits de scolarité	**15 531 511**	**17 620 387**	16 587 463
Frais d'admission	**1 000 000**	**733 050**	919 679
Formation à contrat	**1 797 500**	**1 343 140**	1 293 244
Langues officielles	**5 855 066**	**6 328 709**	6 422 293
Vente de biens et services	**3 454 913**	**2 862 006**	2 280 886
Loyer - Bâtiments provinciaux	**553 855**	**794 300**	912 297
Autres revenus	**83 079**	**89 558**	250 804
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	**889 153**	**943 171**	797 134
	99 940 985	**102 465 244**	93 402 449
DÉPENSES			
Salaires et bénéfices	**77 527 060 $**	**80 684 827 $**	72 891 667 $
Services	**14 169 797**	**13 130 015**	13 338 514
Matériel et fournitures	**2 802 777**	**2 824 575**	2 616 564
Équipements	**746 204**	**966 731**	794 516
Contributions et subventions	**2 345 901**	**2 118 734**	2 353 204
Services de la dette et autres frais	**291 500**	**271 105**	229 894
Inventaire - vente de biens et services	**647 936**	**599 486**	530 870
Amortissement des immobilisations	**2 061 352**	**2 043 143**	1 719 122
	100 592 527	**102 638 616**	94 474 351
EXCÉDENT (DÉFICIT) LIÉ AUX ACTIVITÉS	**(651 542) $**	**(173 372) $**	(1 071 902) $

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2026

	2026	2025
Opérations		
Excédent (déficit) lié aux activités	**(173 372) $**	(1 071 902) $
Éléments n'ayant pas d'incidence sur les espèces et quasi-espèces		
Amortissement des immobilisations	**2 043 143**	1 719 122
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	**(943 171)**	(797 134)
Cession d'immobilisations	**3 600**	-
Mauvaises créances	**38 235**	12 189
Obligation reliée aux congés de maladie	**51 800**	(14 500)
Obligation reliée à Travail sécuritaire NB	**532 800**	423 300
Variation nette - éléments hors caisse du fonds de roulement (Note 7)	**8 648 937**	(10 940 201)
Sous-total opérations	**10 201 972**	(10 669 126)
Investissements		
Achat d'immobilisations	**(2 139 759)**	(3 756 887)
Nouvelles contributions différées pour immobilisations	**800 828**	2 237 768
Sous-total investissements	**(1 338 931)**	(1 519 119)
Augmentation (diminution) nette des espèces et quasi-espèces	**8 863 041**	(12 188 245)
Espèces et quasi-espèces, début de l'exercice	**18 910 050**	31 098 295
Espèces et quasi-espèces, fin de l'exercice	**27 773 091 $**	18 910 050 $
Espèces et quasi-espèces comprennent :		
Encaisse	**3 320 $**	5 770 $
Encaisse affectée	**1 853 784**	429 040
Montant à recevoir de la Province du Nouveau-Brunswick	**25 915 987**	18 475 240
	27 773 091 $	18 910 050 $

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de l'évolution des actifs nets

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2026

	Actifs nets investis en immobilisations	Actifs nets non affectés	Total 2026	Total 2025
Solde, début de l'exercice	**4 614 642 $**	**6 445 306 $**	**11 059 948 $**	12 131 850 $
Amortissement des immobilisations	**(2 043 143)**	**2 043 143**	-	-
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	**943 171**	**(943 171)**	-	-
Cession d'immobilisations	**(3 600)**	**3 600**	-	-
Investissement en immobilisations	**2 139 759**	**(2 139 759)**	-	-
Nouvelles contributions externes pour immobilisations	**(800 828)**	**800 828**	-	-
Excédent (déficit) lié aux activités	-	**(173 372)**	**(173 372)**	(1 071 902)
Solde, fin de l'exercice	**4 850 001 $**	**6 036 575 $**	**10 886 576 $**	11 059 948 $

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2026

1. Raison d'être de la société collégiale

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (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 choisi 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 être utilisé pour les opérations du Collège. Ces fonds sont dus à de tierces parties, tels que 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.

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

2. Principales conventions comptables (suite)

Les terrains et les immeubles qui appartiennent à la province ne font pas partie des immobilisations du Collège. Les améliorations et réparations apportées à ces immobilisations sont comptabilisées à la dépense durant l'exercice en cours et se chiffrent à 1 152 206 $ (2025 – 1 155 406 $).

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 (5) 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, 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.

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 2026 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 de la province, 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 9. 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.

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 auto-assuré. 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.

Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations

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.

3. Comptes débiteurs

	2026	2025
Étudiants / Particuliers	**134 871 $**	219 229 $
Industries	**1 525 515**	1 069 166
Organisations	**763 436**	206 148
Gouvernement provincial	**997 270**	993 731
Gouvernement fédéral	**8 710 336**	14 929 065
Provision pour mauvaises créances	**(320 940)**	(306 220)
	11 810 488 $	17 111 119 $

4. Immobilisations

	Matériel informatique	**Logiciel informatique**	**Équipement majeur**	**Véhicules à moteur et équipement lourd mobile**	**2026 Total**	2025 Total
Coût						
Coût au début d'exercice	**3 271 525 $**	**142 706 $**	**14 696 362 $**	**2 638 261 $**	**20 748 854 $**	16 991 967 $
Acquisitions	**519 767**	**-**	**1 424 627**	**195 365**	**2 139 759**	3 756 887
Dispositions	**(255 956)**	**-**	**(96 914)**	**(18 000)**	**(370 870)**	-
Coût à la fin d'exercice	**3 535 336**	**142 706**	**16 024 075**	**2 815 626**	**22 517 743**	20 748 854
Amortissement cumulé						
Amortissement cumulé au début d'exercice	**1 802 837**	**79 633**	**9 445 971**	**1 163 610**	**12 492 051**	10 772 929
Charge d'amortissement	**710 972**	**22 261**	**1 111 899**	**198 011**	**2 043 143**	1 719 122
Dispositions	**(255 956)**	**-**	**(96 914)**	**(14 400)**	**(367 270)**	-
Amortissement cumulé à la fin d'exercice	**2 257 853**	**101 894**	**10 460 956**	**1 347 221**	**14 167 924**	12 492 051
Valeur comptable nette	**1 277 483 $**	**40 812 $**	**5 563 119 $**	**1 468 405 $**	**8 349 819 $**	8 256 803 $

5. Revenus différés

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

	2026	2025
Formation continue	**4 061 916 $**	2 290 873 $
Droit de confirmation	**6 644 476**	8 771 801
Droit de scolarité	**3 573 612**	3 810 706
Autres services	**1 756 678**	1 236 645
	16 036 682 $	16 110 025 $

6. Revenus différés afférents aux immobilisations

Les revenus différés afférents aux immobilisations représentent la partie non amortie des fonds reçus de la province 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 :

	2026	2025
Solde d'ouverture	**3 642 166 $**	2 201 532 $
Contributions reçues	**800 828**	2 237 768
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	**(943 171)**	(797 134)
Solde de fermeture	**3 499 823 $**	3 642 166 $

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

	2026	2025
Actif affecté	**26 028 $**	150 522 $
Comptes débiteurs	**5 262 397**	(7 589 803)
Inventaires	**(85 906)**	(45 458)
Frais payés d'avance	**(14 519)**	(238 125)
Comptes créditeurs et frais courus	**(76 068)**	(501 790)
Salaires et bénéfices à payer	**2 185 604**	(6 389 800)
Revenus différés	**(73 343)**	3 507 548
Autres passifs à court terme	**1 424 744**	166 705
	8 648 937 $	(10 940 201) $

8. Engagements

Le Collège doit respecter les engagements suivants au 31 mars 2026. Voici les montants à payer au cours des prochains exercices:

	Location-exploitation	**Obligations contractuelles**	**Total**
2026-2027	90 290 $	13 473 $	103 763 $
2027-2028	-	13 473 $	13 473
2028-2029	-	-	-
2029-2030	-	-	-
2030-2031	-	-	-
Après	-	-	-
	90 290 $	26 946 $	117 236 $

9. 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 de faire les cotisations d'employeur. Les cotisations de l'employeur faites par la province au nom du Collège durant l'exercice sont de 7 408 341 $ (2025 – 7 397 420 $).

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 1er 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 187 279 $ (2025 – 107 117 $).

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 2026. 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 : 4,60 % (2025 – 4,60 %)

9. Avantages futurs des employés (suite)

- Taux de croissance pour les salaires : 3 % par année (2025 – 3 %)
- Nombre d'employés : 739 (2025 – 739)
- Âge moyen : 47 ans (2025 – 47)
- Service moyen des employés : 8,3 ans (2025 – 8,3)
- La durée de vie estimée restante pour amortir la perte actuarielle est de 8 années

Basés sur l'évaluation du passif par l'actuaire au 31 mars 2026, les résultats sont :

	2026	2025
Solde d'ouverture, obligation reliée aux congés de maladie	**2 736 400 $**	2 750 900 $
Dépenses pour l'exercice reliées aux congés de maladie		
Coûts des prestations pour l'exercice	**427 300**	408 500
Amortissement des pertes actuarielles	**12 000**	15 000
Dépense d'intérêt	**116 400**	116 200
	555 700	539 700
Paiements de prestations - part de l'employeur	**(503 900)**	(554 200)
Solde de fermeture, obligation reliée aux congés de maladie	**2 788 200 $**	2 736 400 $

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 2026. 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 : 1,90 % par année (2025 – 1,80 %)

9. Avantages futurs des employés (suite)

- Taux d'inflation sur les dépenses médicales : 4,25 % par année (2025 – 4,25 %)
- Taux d'escompte : 4,60 % par année (2025 – 4,60 %)
- Âge moyen à l'événement : 42 ans (2025 – 42)
- Âge moyen des réclamants recevant une prestation de perte de salaire : 61,9 ans (2025 – 61,9)

Fondée sur une évaluation actuarielle du passif au 31 mars 2026, l'obligation reliée à Travail sécuritaire NB courue et la charge liée à l'obligation de Travail sécuritaire NB courue sont les suivantes :

	2026	2025
Solde d'ouverture, obligation reliée à Travail sécuritaire NB	**3 534 900 $**	3 111 600 $
Dépenses pour l'exercice reliées à Travail sécuritaire NB		
Coûts des prestations pour l'exercice	**439 800**	420 500
Amortissement des pertes actuarielles	**59 000**	56 900
Dépense d'intérêt	**162 700**	148 400
	661 500	625 800
Ajustement de la réserve découlant de la révision du taux utilisé pour son calcul.	**200 000**	
Paiements de prestations	**(328 700)**	(202 500)
Solde de fermeture, obligation reliée à Travail sécuritaire NB	**4 067 700 $**	3 534 900 $

10. Transactions entre parties liées

Pour l'exercice 2026, le Collège a reçu de la province une subvention de 54 215 609 $ (2025 – 49 319 241 $), ainsi que des revenus en provenance de divers ministères de la province de l'ordre de 7 929 712 $ (2025 – 6 645 943 $) pour un total de 62 145 321 $ (2025 – 55 965 184 $).

Le Collège a des liens avec la Fondation du Collège qui accorde des bourses d'études à des étudiants inscrits dans les programmes du Collège. En 2026, les étudiants inscrits au Collège ont reçu un total de 366 505 $ en bourses (2025 – 346 350 $). Durant l'exercice, le Collège a fait un paiement à la Fondation de 64 726 $ (2025 – 224 875 $).

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.

10. Transactions entre parties liées (suite)

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 241 677 $ (2025 – 239 513 $) a été versée en cotisation aux cinq associations étudiantes.

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 6 : revenus différés afférents aux immobilisations
- Note 9 : avantages futurs des employés

11. Dépendance économique

Le Collège est économiquement dépendant de la province. Pour plus de détails, se référer à la note 10.

12. 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 auto-assuré 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 9.

Négociations collectives

La convention collective du groupe manœuvres et métiers, concierges et aides en laboratoire a été entérinée au cours de l'exercice financier. Les montants rétroactifs afférents ont été versés au cours de la période.

13. 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 8 710 336 $ à recevoir du gouvernement fédéral et 997 270 $ 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 2026.

L'exposition maximale à ce risque correspond au solde des comptes débiteurs au 31 mars 2026, qui s'élève à 11 810 488 $. Veuillez vous référer à la note 3 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.

Gouvernance et gestion

CONSEIL DES GOUVERNEURS



Hélène Savoie-Louis
Présidente



Jocelyne Hachey
Vice-présidente



Réjean Boudreau
Membre



Paul Saulnier
Membre



Doris Roy
Membre



Janie Losier
Membre



Alain Lavoie
Membre



Michel Fournier
Membre



Diane Allain
Membre



Frances LeBlanc
Membre



Isabelle Aubertin
Membre



Carl Beaulieu
Membre



Fara Abdoul-Hakib
Membre étudiant

Conseil des gouverneurs du CCNB au 30 juin 2026.
Deux postes vacants à cette date.

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 de direction du CCNB au 30 juin 2026.

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

Josée Landry (intérim)
Directrice – INNOV

Véronique Mallet
Directrice – Communications, marketing
et affaires publiques

Sonia Michaud
Directrice – International

Carole Vautour
Chef de la direction financière

Simon Nadeau
Directeur – Infrastructures et opérations campus

Alexandre Doucet
Directeur – Technologies de l'information

Izabel Levesque
Directrice – Ressources humaines

Louise Tardif
Conseillère principale –
Équité, diversité et inclusion

Pierre Clavet
Vice-président associé – Expérience étudiante

Josée Turgeon-Roy
Directrice – Centre d'innovation pédagogique et affaires académiques

Stéphanie Léger
Directrice – Réussite étudiante

Juan Manuel Toro Lara
Directeur – Gestion intégrée des inscriptions et registraire

Julie Cyr
Doyenne – École des sciences de la santé
et du Campus de Campbellton

Marie-France Bérubé
Doyenne – École des affaires, de la bureautique et des technologies de l'information et du Campus de Dieppe

Renée Morrison
Doyenne – École des pêches, des ressources naturelles et des services communautaires et du Campus de la Péninsule acadienne

Pierre Bourgoin
Doyen – École des études préparatoires et des langues et du Campus d'Edmundston

Rachel Mitton
Doyenne – École des métiers et des technologies et du Campus de Bathurst

Élaine Castonguay
Directrice – Initiatives stratégiques, formation et réussite étudiante

Conseil d'orientation du CCNB au 30 juin 2026.

Indicateurs, cibles et résultats

Le tableau suivant présente les indicateurs de performance du Plan d'affaires 2025-2026 en appui du Plan stratégique 2022-2027. Il présente les résultats pour la période du rapport, les cibles établies pour celle-ci ainsi que les cibles pour la fin du cycle, soit en 2027.

Indicateurs du Plan stratégique 2022-2027	Cibles 2025-2026	Résultats 2025-2026	Cibles 2027
Nombre de programmes alignés selon le modèle pédagogique de l'approche centrée sur le développement des compétences.	51 programmes	59 programmes	65 programmes
Proportion des personnes apprenantes qui auront complété un cheminement personnalisé de formation.	Au moins 40 %	40,5 %	Au moins 40 %
Nombre de personnes clientes accompagnées dans leur cheminement vie-carrière.	300 personnes par année	1 783 personnes	750 personnes par année
Augmentation de la main-d'œuvre qualifiée qui s'ajoute à l'économie du N.-B.	1 250 personnes par année	1 786 personnes	1 500 personnes par année
Valeur des projets industriels réalisés dans les secteurs clés.	+ 25 % (1 202 500 $)	+ 60,3 % (1 542 026 $)	+ 50 % (1 443 000 [6] $)
Nombre de personnes formées dans le cadre de partenariats de formation avec les entreprises et les organisations.	250 personnes par année	1 267 personnes	250 personnes par année
Nombre de nouveaux partenariats établis dans un contexte de cocréation d'expériences d'apprentissage.	5 partenariats	6 partenariats	Au moins 5 partenariats par année et 3 par école en 5 ans
Nombre d'heures de bénévolat consacrées par le personnel à des projets communautaires.	8 000 heures	9 047 heures	10 000 heures
Empreinte carbone du CCNB.	Réduction de 2 % par rapport à l'année précédente	Augmentation de 9,3 % par rapport à l'année précédente[7]	Réduction de 2 % par année
Proportion de la communauté collégiale qui évalue favorablement les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion du Collège.	80 % (personnel) 87 % (population étudiante)	87 % (personnel) 87 % (population étudiante)	80 % (personnel) 87 % (population étudiante)
Proportion du personnel qui évalue favorablement leur degré d'engagement, le niveau de collaboration et la qualité de la communication.	80 %	83 %	80 %

6 - Correspond à 50 % d'augmentation par rapport à la valeur initiale de 962 000 $ de l'année de référence 2020-2021.

7 - Le pourcentage a été calculé à partir des données produites par le logiciel Portfolio Manager en date du 31 mars 2026. Les émissions de dioxyde de carbone sont passées de 4 308 tonnes métriques en 2024-2025 à 4 709 tonnes métriques en 2025-2026, soit une augmentation de 9,3 %. La cible annuelle de réduction n'a donc pas été atteinte cette année.

Résultats en appui aux priorités gouvernementales

Le tableau suivant présente les principaux résultats obtenus par le CCNB dans le cadre de la mise en œuvre de son Plan d'affaires 2025-2026. Les initiatives présentées s'inscrivent en appui aux priorités du gouvernement du Nouveau-Brunswick énoncées dans sa lettre de mandat.

Priorités GNB	Résultats des actions et des initiatives
Santé	• Mise en place de nouveaux parcours multidisciplinaires, notamment en sciences de la santé, afin de soutenir le continuum de formation et l'accès aux études collégiales, dans ce secteur prioritaire. • Ouverture d'une clinique de réadaptation pulmonaire, sur le campus de Dieppe, permettant une bonification de la formation pratique et un meilleur accès à des services pour les membres du public. • Soutien accru au vieillissement à domicile grâce au déploiement du programme Vieillir chez soi sur les cinq campus. • Soutien concret à la relève en imagerie médicale par un partenariat stratégique avec le Réseau de santé Vitalité, permettant à sept personnes étudiantes en technologie de la radiation médicale de bénéficier d'un soutien financier et d'une intégration au marché du travail au N.-B.
Coût de la vie et logement	• Formation de 294 personnes ayant obtenu un diplôme ou un certificat dans les domaines de la construction, de l'énergie et des métaux, contribuant à atténuer les pénuries de main-d'œuvre et à soutenir le développement des infrastructures essentielles au N.-B. • Offre de blocs d'apprentissage ayant permis à 142 personnes de développer ou de perfectionner leurs compétences dans des métiers spécialisés, notamment en soudage, en plomberie, en briquetage, en électricité, en technique de climatisation et de réfrigération ainsi qu'en charpenterie. • Établissement d'un partenariat avec les villes de Dieppe et de Moncton, l'Université de Moncton et Dassault Systèmes afin d'évaluer les besoins à long terme en logement dans la région du Grand Moncton, y compris en logement étudiant. • Présentation à la Société d'habitation du Nouveau-Brunswick d'une analyse des besoins en logement étudiant pour les 10 prochaines années dans les régions du CCNB, en vue d'explorer des possibilités de collaboration pour la construction de logements abordables. • Conclusion d'ententes avec l'Université de Moncton, campus d'Edmundston et de Shippagan, permettant d'accroître l'accès à des chambres en résidence pour les personnes étudiantes du CCNB. • Renforcement de l'offre de logement étudiant abordable grâce à des ententes de cogestion conclues avec des propriétaires privés dans plusieurs communautés desservies par le CCNB. • Renforcement de l'accès aux études grâce à des ententes partenariales liées au service de transport collectif FlexGo à Edmundston et à Bathurst, contribuant à réduire les obstacles à la mobilité pour les personnes étudiantes, ainsi que l'initiation de discussions avec la Commission de services régionaux (CSR) en vue d'explorer des solutions similaires pour la région de Campbellton.

Priorités GNB	Résultats des actions et des initiatives
Éducation	• 1 786 personnes diplômées se sont ajoutées à la main-d'œuvre du N.-B., dépassant la cible de 1 250 personnes. • 12 programmes supplémentaires ont été alignés selon l'approche centrée sur le développement des compétences (ACDC), portant le total à 59 programmes et renforçant l'arrimage entre la formation et les besoins des employeurs. • Développement de parcours flexibles avec la mise en place d'une nouvelle passerelle universitaire et la création du Campus virtuel du CCNB. • Développement de parcours qui favorisent l'accès, la réussite et l'orientation vers les études collégiales grâce au lancement de nouveaux parcours multidisciplinaires. • 1 783 personnes ont été accompagnées dans leur cheminement vie-carrière, dépassant largement la cible de 300 personnes. • Près de 2 800 tests d'admission ont été administrés et plus de 500 plans d'apprentissage ou de mise à niveau ont été élaborés afin de soutenir la réussite et la persévérance étudiante. • Conclusion d'une nouvelle entente avec l'UNB permettant aux personnes diplômées en Technique en service social et communautaire d'accéder directement à la troisième année du baccalauréat en travail social, renforçant ainsi le continuum de formation entre les études collégiales et universitaires.
Économie	• Plus de 100 projets industriels et communautaires ont été réalisés par INNOV auprès d'entreprises et d'organisations partenaires. • Le laboratoire 4.0 a permis la réalisation de 22 projets d'innovation avec des partenaires industriels et l'exposition de plus de 30 entreprises aux technologies manufacturières avancées. • Le CCNB a poursuivi le développement de formations cocréées avec l'industrie afin de répondre aux besoins du marché du travail et aux priorités économiques du N.-B. par exemple, le partenariat entre le CCNB et le JEDI afin d'offrir une série de cinq microcertificats en technologies de l'information. • Renouvellement du partenariat avec TravailNB afin d'offrir la formation Naviguer le milieu de travail néo-brunswickois à près de 700 personnes en 2025-2026 afin de faciliter leur intégration professionnelle et leur établissement durable au N.-B. • Grâce au programme SPARK NB, coordonné par INNOV avec l'appui de l'APECA, une cohorte d'entrepreneurs a bénéficié d'un accompagnement structuré favorisant le développement de nouvelles entreprises et le renforcement de l'écosystème entrepreneurial du N.-B.
Environnement	• Mise en œuvre de projets de modernisation énergétique, incluant l'électrification du bâtiment pour le siège social et le remplacement d'une chaudière à mazout par un système à haute efficacité. • Investissement de 1,6 million de dollars dans des projets visant la réduction de la consommation énergétique et la modernisation des infrastructures. • Poursuite de la planification du renouvellement du campus de Bathurst afin de regrouper les activités du CCNB dans un environnement moderne, écoénergétique et intégré à la communauté. • Avancement des plans maîtres pour la planification de campus durables, accessibles et adaptés aux besoins futurs de la formation postsecondaire à Bathurst et à Dieppe.
Gouvernance de confiance	• Maintien d'une gestion transparente et responsable des ressources publiques grâce à des mécanismes de surveillance budgétaire et de reddition de comptes en continu auprès du Conseil des gouverneurs. • 83 % du personnel évalue favorablement son degré d'engagement, le niveau de collaboration et la qualité de la communication, dépassant la cible de 80 % fixée dans le cadre du Plan stratégique 2022-2027.