



LE CCNB : PILIER DE NOS COMMUNAUTÉS ACADIENNES ET FRANCOPHONES

Rapport annuel 2016-2017

année collégiale du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017
année financière du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017



TABLE DES MATIÈRES





1	Mot du président
2	Mot de la présidente-directrice générale
3	Notre vision, notre mission et nos valeurs
4	Notre engagement
4	Nos axes stratégiques
5	Profil du CCNB
7	Programmation régulière
12	Coup d'œil sur la performance
14	Secteurs en émergence au CCNB
15	• Formation continue
19	• International
23	• Entrepreneurship et Innovation
23	Gestion efficace des ressources
23	• Le personnel : un capital humain important
25	• Les ressources financières : une saine gestion
27	États financiers vérifiés
44	Gouvernance et gestion

Ce rapport annuel a été adopté par le Conseil des gouverneurs le 23 septembre 2017.

Dans le présent document, les termes employés pour désigner les personnes sont pris au sens générique; ils ont à la fois valeur d'un masculin et d'un féminin.



MOT DU PRÉSIDENT

Au nom de mes collègues du Conseil des gouverneurs du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), j'ai le plaisir de vous présenter le Rapport annuel 2016-2017.

La dernière année a été marquée par le lancement de notre Plan stratégique 2016-2021, qui se veut la carte routière de notre institution pour les cinq prochaines années. Les initiatives menées tout au long de l'année témoignent de l'ancrage du CCNB dans nos communautés. Elles confirment également notre rôle en tant qu'institution de formation dans le développement d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et compétente.

Nos étudiants et diplômés sont notre fierté et le gage de notre avenir. Ils constituent un apport inestimable au développement socioéconomique de notre province et de nos régions. À ce sujet, j'en profite pour remercier le personnel enseignant et non enseignant du CCNB pour les efforts déployés afin de soutenir nos étudiants dans leur réussite.

Nos partenariats avec les organismes privés, communautaires et publics sont de plus en plus stratégiques et s'inscrivent dans une approche concertée et répondent à un souci d'harmonisation avec les priorités provinciales et canadiennes. La proximité avec nos partenariats nous assure un positionnement de choix dans toutes les communautés francophones et acadiennes.

Tel qu'il est mentionné dans le Plan stratégique, le CCNB est reconnu pour son efficience et l'efficacité de ses pratiques de gestion dans une culture entrepreneuriale. Néanmoins, nous avons amorcé un processus de consolidation de nos pratiques de gestion financière dans le but d'accroître notre autonomie sur le plan financier.

Enfin, je désire remercier les membres du Conseil des gouverneurs pour leurs expertises et leur participation à divers comités. Je veux également souligner la vision et le professionnalisme de notre PDG, Liane Roy, dans la gestion opérationnelle du CCNB et sa collaboration étroite avec nos partenaires. Et pour terminer, je remercie sincèrement l'ensemble du personnel pour son engagement et son dévouement.

Le président du Conseil des gouverneurs,

Jean Jacques Roy



MOT DE LA PRÉSIDENTE-DIRECTRICE GÉNÉRALE

L'année 2016-2017 a été notre toile de fonds pour notre Plan stratégique 2016-2021. Nous avons amorcé un travail important au cours de l'année afin d'atteindre les objectifs prévus pour les trois axes définis dans le Plan, orientés vers l'offre de services à notre population étudiante, l'ancrage dans nos communautés et l'établissement de liens étroits avec les partenaires d'affaires dans le but d'assurer notre viabilité.

Sur le plan de l'axe **Étudiants/Diplômés**, nous avons élargi notre programmation et la livraison de certains programmes afin de les rendre encore plus accessibles, notamment par la formation à distance. De plus, nous nous sommes engagés à développer davantage nos capacités de la reconnaissance des acquis scolaires et expérientiels de nos étudiants.

En s'appuyant sur les profils de nos étudiants élaborés au courant de l'année, nous avons amorcé une consolidation de nos pratiques en matière de marketing et de recrutement, entre autres par une utilisation accrue des médias sociaux et par le virage vers une gestion stratégique des inscriptions. Tous ces moyens nous permettront d'élargir l'accès à une formation collégiale tant à l'échelle canadienne qu'internationale.

En ce qui a trait à notre deuxième axe **Communauté**, nous avons dressé des profils socioéconomiques très complets pour chacune des régions desservies par nos campus. Nous avons réalisé des sondages auprès des employeurs et nous avons développé et consolidé nos partenariats afin de mieux répondre aux réalités diversifiées et aux besoins de nos entreprises dans les régions. Mentionnons également la panoplie d'activités réalisées par nos étudiants dans le cadre de leur programme d'études en vue de contribuer au développement de leur communauté, tel que le projet Habitat pour l'humanité ou encore les collectes de fonds pour différentes causes comme l'Arbre de l'espoir.

Enfin, sur le plan de notre troisième axe **Viabilité**, les trois secteurs d'affaires du CCNB (Formation continue, International, et Entrepreneurship et Innovation) sont en pleine effervescence à l'échelle provinciale, nationale et internationale. Les réalisations remarquables de ces secteurs sont détaillées dans le présent Rapport annuel. Nous avons également apporté des changements à notre structure afin d'accorder une souplesse accrue sur le plan opérationnel. Nous améliorerons ainsi nos mesures de performance afin de devenir encore plus entrepreneurial et encouragerons une plus grande collaboration transversale au sein des équipes.

En tant qu'institution agile, le CCNB a su au cours de l'année 2016-2017 non seulement s'ajuster à la cadence rapide des changements qui transforment le monde du travail, mais aussi anticiper les différents besoins de formation dans l'avenir. Je veux en profiter pour remercier le Conseil des gouverneurs pour la confiance accordée tout au long de l'année. Je remercie également très sincèrement tout le personnel du CCNB sur lequel repose le succès dans l'atteinte des objectifs et des résultats de notre institution.

La présidente-directrice générale,

Liane Roy

NOTRE VISION

Un chef de file dans la formation d'un capital humain qui contribue à l'avancement des communautés par une main-d'œuvre compétente et performante.

NOTRE MISSION

Une institution de formation professionnelle et technique et de recherche appliquée essentielle au développement socioéconomique du Nouveau-Brunswick et ouverte sur le monde.

NOS VALEURS

L'innovation : Nous provoquons et valorisons le changement, la créativité et le désir d'amélioration continue.

L'intégrité : Nous agissons avec honnêteté et équité à tous les niveaux de l'institution, dans les relations interpersonnelles et face à nos étudiantes et étudiants ainsi qu'à nos partenaires.

Le partenariat : Nous développons des partenariats mutuellement avantageux dans un souci constant d'assurer la complémentarité et la valeur ajoutée de notre mission.

Le respect : Nous valorisons les gens et la diversité. Nous traitons avec considération notre population étudiante, notre personnel et nos partenaires. Nous plaçons l'étudiante et l'étudiant au cœur de notre action.

La responsabilité : Nous pratiquons la gestion axée sur les résultats et rendons publique l'information qui s'y rapporte. Nous sommes imputables face aux rôles qui sont dévolus aux différents niveaux de l'organisation ainsi qu'à l'égard de notre population étudiante et nos partenaires. Nous communiquons avec ouverture les informations pertinentes à tous les membres du personnel, à notre population étudiante, à nos partenaires et au public.

NOTRE ENGAGEMENT

Au CCNB, nous avons la VISION de mener votre PASSION vers le SUCCÈS !

Engagés dans le développement et l'épanouissement de nos communautés acadiennes et francophones, nous repoussons sans cesse nos limites afin de nous adapter constamment aux nouvelles réalités. Nous concevons des solutions novatrices et déployons de l'enthousiasme pour les réaliser. Nous sommes passionnés pour l'avenir et pour les personnes qui nous entourent, nos étudiantes et étudiants, nos collègues et nos partenaires.

NOS AXES STRATÉGIQUES

Étudiants et diplômés :

Le CCNB se démarque par ses approches novatrices et la qualité de ses services de formation en plaçant l'étudiante ou l'étudiant au centre de ses actions.

Communauté :

Le CCNB est ancré dans sa communauté en participant activement à son développement socioéconomique.

Viabilité :

Le CCNB est reconnu pour son efficacité et l'efficacité de ses pratiques de gestion dans une culture entrepreneuriale.



PROFIL DU CCNB

Population étudiante totale¹ : 8 897

- Formation régulière : 2 446
- Formation continue : 6 451

Diplômes et certificats attribués : 1 194
(dont 67 délocalisés au Cameroun)

Étudiants bénéficiant du soutien à l'apprentissage : 407

« J'ai choisi le CCNB parce qu'il offre un vaste choix de programmes et il nous prépare directement au marché du travail. »

Zineb Elouad
commis comptable, Bouton d'Or Acadie
diplômée du Campus de Dieppe



Taux de persévérance : 84,1 %

Taux d'embauche durant l'année suivant l'obtention du diplôme : 89 %, dont 95 % travaillent au Nouveau-Brunswick



« J'ai eu la chance d'étudier dans un collège francophone et dans une atmosphère qui favorise les différences de chacun. Nos enseignants sont très à l'écoute et sont présents pour nous. Leurs enseignements font de notre parcours collégial une réussite. »

Andréane Raymond-Violette
aide-éducatrice, garderie l'Enfant Magique
diplômée du Campus de Campbellton

Programmes articulés : 4

Programmes de formation : 90

Programmes en ligne : 22

Programmes transférables : 21

Reconnaitances professionnelles : 4

Agréments : 13

¹En formation régulière et en formation continue combinées



« J'ai choisi le CCNB parce que je souhaitais de l'enseignement moins théorique et axé davantage sur la pratique : ça m'a permis d'être prêt pour le marché du travail et partir ma carrière du bon pied! »

Luc Robichaud
directeur, Club plein air de Caraquet
diplômé du Campus de Bathurst

Étudiants internationaux : 218

Séjours et stages à l'étranger par nos étudiants : 31

Métiers menant au Sceau rouge : 20

Médaillés aux Olympiades canadiennes des métiers et technologies : 3

Budget annuel de fonctionnement : près de 63 millions de dollars

Capacité d'accueil en formation régulière : 3 162

Effectif : 677 employés réguliers et termes à durée déterminée

« À 34 ans et mère de deux enfants, retourner aux études était, à mes yeux, une suite logique à mon cheminement professionnel. J'ai obtenu un emploi pour lequel je n'aurais pu que rêver si ce n'était, entre autres, de ma dernière année assise dans les classes du CCNB ! »

Emmanuelle Parent
chargée de projets et responsable des communications,
Association francophone des municipalités du N.-B.
diplômée du Campus de Bathurst



PROGRAMMATION RÉGULIÈRE

Au cours de l'année 2016-2017, nous avons amorcé une démarche ambitieuse visant l'élaboration de notre premier Plan directeur de la formation collégiale. La formation collégiale du CCNB se distinguera par sa flexibilité, l'offre de parcours de formation personnalisée, une approche axée sur les compétences et les services attentionnés qu'elle fournira à sa clientèle étudiante de plus en plus diversifiée. Par ailleurs, des actions ont été mises en oeuvre pour améliorer la rétention de nos étudiants.

La programmation régulière est le pilier du CCNB. Offrant une panoplie de possibilités avec ses 16 domaines de formation variés et son choix de 90 programmes qui mènent à plus de 950 carrières, le CCNB est une institution de choix pour la population francophone et acadienne. L'intérêt grandissant est notable en 2016-2017 : une augmentation de 31 % des demandes d'admission.

Il ne fait aucun doute que cet intérêt marqué est relié à la personnalité unique du CCNB et des avantages offerts :

- Une présence établie dans les régions francophones du Nouveau-Brunswick, favorisant l'accès aux études postsecondaires pour toute la population acadienne et francophone de la province;
- Des droits de scolarité abordables de 3 250 \$, avec des possibilités d'aide financière. À titre d'exemple :
 - 469 étudiants ont bénéficié du Programme des droits de scolarité gratuits pour les familles avec un revenu brut de 60 000 \$ ou moins;
 - 289 étudiants ont bénéficié de bourses de la Fondation du CCNB Inc., pour un total de 247 985 \$;
- Des programmes de courte durée qui mènent au marché du travail généralement en un an ou deux;
- Un taux d'embauche élevé : 89 %, dont 95 % travaillent au Nouveau-Brunswick;
- Une formation basée sur une approche holistique, ralliant la théorie, la pratique et les compétences de base, assurant ainsi une main-d'œuvre prête à travailler;
- Des petites classes favorisant une proximité et une disponibilité du personnel enseignant;
- Une panoplie de services aux étudiants : accueil, intégration, soutien à l'apprentissage, reconnaissance des acquis, soutien aux étudiants ayant une incapacité permanente, soutien en santé mentale, soutien aux étudiants internationaux, soutien logistique (logement, garderie, etc.), orientation et counselling, aide à l'emploi, et autres;
- La possibilité de faire des stages à l'étranger;
- Une vie étudiante remplie d'expériences enrichissantes;
- Un taux de diplomation de 84,5 %;
- Un taux de satisfaction des étudiants de 91 %.



Révision des programmes

Afin d'être en adéquation et de suivre l'évolution du marché du travail et de ses besoins en main-d'œuvre qualifiée, le CCNB révisé régulièrement sa programmation :

- Programmation actualisée en fonction des besoins et des réalités du marché du travail;
- Participation de nombreux employeurs aux différents groupes consultatifs sur les programmes d'études offerts;
- Liens étroits en continu avec les organismes, les entreprises et les employeurs;
- Taux de satisfaction des employeurs de 89 %.



« Les diplômés du CCNB sont immédiatement prêts à affronter la réalité du monde du travail. Ils sont formés avec les outils à la fine pointe de la technologie, ce qui aide grandement à leur intégration et permet à toute entreprise de grandir! »

Daniel Laplante
directeur, Enseignes Pattison, Edmundston

Le CCNB offre des formations de **qualité**, forme une main-d'œuvre de **qualité** grâce à un personnel enseignant de **qualité**. Afin de maintenir cette qualité, pas moins de treize programmes sont accrédités par des organismes reconnus. De plus, quatre programmes sont reconnus par les Forces armées canadiennes.

Afin d'élargir encore plus la gamme de possibilités pour les étudiants, le CCNB jouit de partenariats importants avec quatorze établissements d'enseignement postsecondaire, favorisant ainsi la poursuite des études au niveau universitaire après des études collégiales : vingt-cinq programmes sont ainsi reconnus et les crédits sont transférables à ces universités de partout au monde, notamment en Belgique, en Australie et aux États-Unis, ainsi qu'en Atlantique, au Québec et en Ontario. D'ailleurs, quatre nouvelles ententes ont été conclues avec l'Université de Moncton, Campus de Moncton :

- Techniques correctionnelles
- Techniques d'intervention en délinquance
- Techniques parajudiciaires
- Techniques policières

Par ailleurs, l'année 2016-2017 a particulièrement connu un intérêt notable auprès de la clientèle internationale avec une augmentation de 74 % dans le nombre de demandes d'admission. En raison de cet intérêt marqué pour notre institution et pour nos programmes d'études, le CCNB se doit de répondre aux besoins des étudiants internationaux, qui sont de plus en plus nombreux à choisir notre institution.

Afin de soutenir davantage notre clientèle internationale, le CCNB a élargi sa gamme de services d'accueil et d'intégration. Nous avons mis en place un système de suivis auprès de nos candidats à l'international. Ces suivis visent à assurer l'offre de services attentionnés à notre population étudiante internationale durant tout le continuum de l'intégration. De nouvelles activités sont en cours de développement afin de permettre aux étudiants de créer des ancrages dans les communautés francophones de la province.

Les nouveaux services mis en place s'harmonisent donc avec la réalité actuelle de la mobilité internationale et visent à outiller davantage nos étudiants internationaux pour répondre efficacement aux besoins du marché de travail.



Nouveautés 2016-2017

Pour mieux desservir la population et pour répondre aux attentes des employeurs, le CCNB a mis en place plusieurs nouveautés :

- Les programmes suivants sont aussi offerts à distance pour favoriser l'accès à la formation :
 - Administration des affaires – assurances de dommages
 - Dessin technique et industriel
 - Intelligence informatique (*Big Data*)
- Certains programmes sont offerts à différents moments dans l'année afin de favoriser l'accès aux études professionnelles et techniques. À titre d'exemple :
 - Mécanique industrielle (*Millwright*)
- Le programme Vérification de logiciels a été inséré dans la programmation régulière afin de répondre à la demande actuelle de ressources qualifiées dans ce secteur.
- Les programmes en Secrétariat ont quant à eux connu un important virage pour être en conformité avec la réalité du domaine. Des cours tels que la comptabilité, le service à la clientèle, la communication orale et la gestion documentaire ont été peaufinés et adaptés aux pratiques actuelles et courantes de la profession qui évolue avec les nouvelles technologies.

« Les changements annuels au sein de notre programmation permettent au CCNB d'innover et d'offrir une programmation pertinente qui répond aux nouvelles exigences de l'industrie et par conséquent, permet à nos finissants d'intégrer rapidement le marché du travail, ici au Nouveau-Brunswick et ailleurs. »
Liane Roy, PDG

COUP D'ŒIL SUR LA PERFORMANCE

Malgré les défis démographiques que connaît la province du Nouveau-Brunswick, le CCNB réussit globalement à atteindre ses objectifs en matière de performance. Au cours de la dernière année, le CCNB a connu une augmentation substantielle des demandes d'admission, particulièrement de l'international, ce qui démontre un intérêt accru envers l'offre de formation. Par contre, la décroissance démographique et le vieillissement de la population au Nouveau-Brunswick constituent un grand défi sur le plan des inscriptions. C'est pourquoi le CCNB a adopté une approche plus entrepreneuriale et agile afin de maintenir et d'améliorer ses performances. La mise en place du Plan stratégique 2016-2021 contribuera à atteindre ces objectifs.

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

Le tableau ci-dessous démontre nettement que l'intérêt envers le CCNB connaît une croissance annuelle, avec une augmentation notable de 31 % des demandes d'admission.

Années	Technologies, Techniques et Métiers		Études générales	Inscriptions totales
	Demandes d'admission	Inscriptions	Inscriptions	
2016-2017	5 190	1 983	463	2 446
2015-2016	3 966	2 050	372	2 422
2014-2015	3 691	2 132	387	2 519
2013-2014	3 446	2 229	384	2 613
2012-2013	2 817	2 123	252	2 375

Tableau 2 : Données sur la réussite étudiante en lien avec la formation régulière

Le tableau ci-dessous démontre une augmentation du taux de persévérance de 1 %, résultant en une augmentation du taux de diplomation de 2 %.

Années	Soutien à l'apprentissage	Reconnaissance des acquis ¹		Diplômes et certificats délivrés	Taux de persévérance ² (Norme GNB 83 %)	Taux de diplomation
		Scolaires	Expérientiels			
2016-2017	407	647	1 142	1 038	84,1 %	84,5 %
2015-2016	411	958	973	1 015	83 %	82,7 %
2014-2015	372	1 057	1 106	980	81,1 %	83,7 %
2013-2014	312	911	1 033	1 065	78,9 %	82,8 %
2012-2013	272	758	685	1 067	82,5 %	83,9 %

¹ Les données sont basées sur les demandes approuvées et non les demandes reçues.

² Le taux de persévérance est celui de la programmation régulière et exclut les études générales.

Tableau 3 : Satisfaction des diplômés et taux d'embauche

Le tableau ci-dessous démontre que le taux de satisfaction des diplômés et le taux d'embauche dépassent largement la norme fixée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick, sauf pour le taux d'embauche relié à la formation. Ce dernier est toutefois comparable à celui de l'an dernier et est attribuable à la situation socioéconomique de la province, la mobilité des travailleurs et des emplois disponibles.

Au CCNB, la priorité demeure de travailler étroitement avec les communautés et les employeurs afin de s'assurer que les programmes offerts sont en adéquation avec le marché du travail.

Années	Taux de satisfaction (Norme GNB 80 %)	Taux d'embauche (Norme GNB 80 %)	Taux d'embauche relié à la formation (Norme GNB 78 %)	Taux de finissants avec un emploi au N.-B.
2016-2017 ¹	91 %	89 %	74 %	95 %
2015-2016	90 %	88 %	74 %	90 %
2014-2015	88 %	84 %	82 %	90 %
2013-2014	89 %	85 %	82 %	95 %
2012-2013	88 %	86 %	80 %	91 %

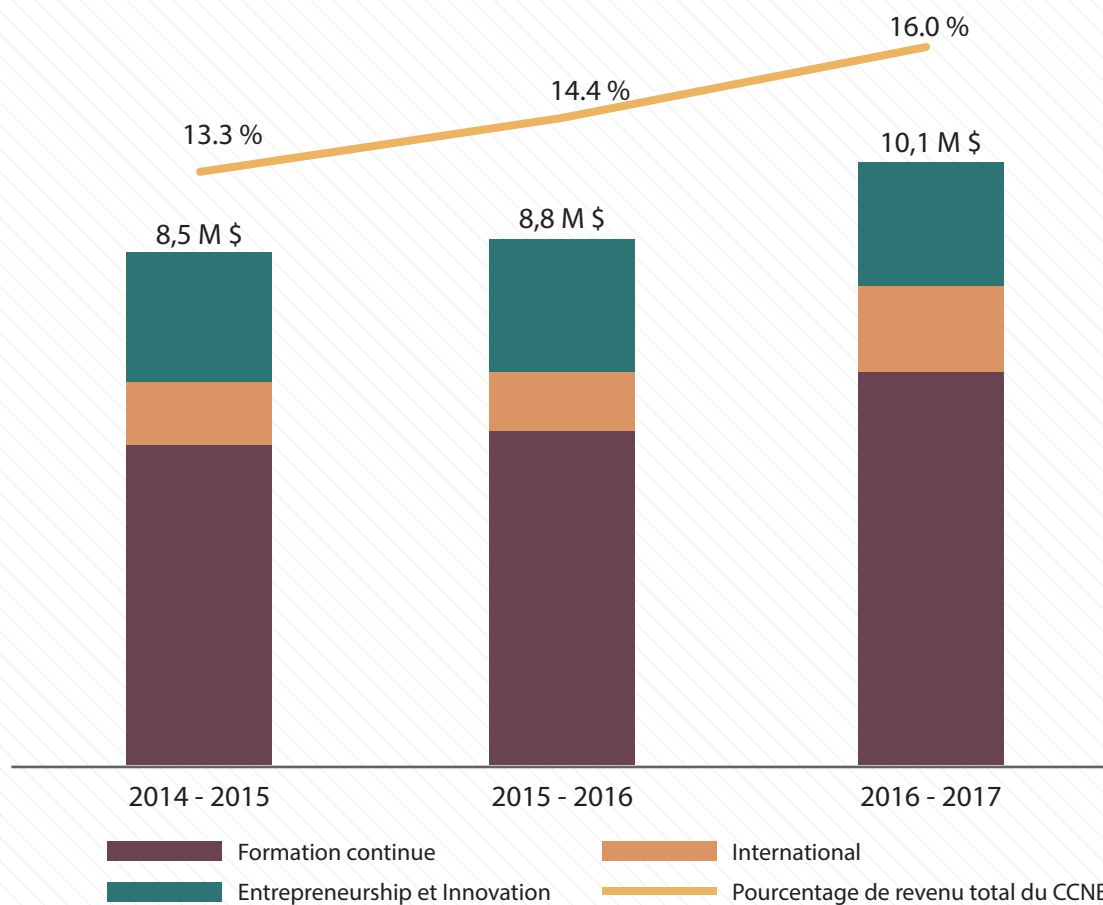
¹ Les données proviennent du sondage de 2016 auprès des diplômés de 2015, un an après l'obtention de leur diplôme.

SECTEURS EN ÉMERGENCE AU CCNB

Depuis les trois dernières années, le CCNB se taille une place de choix dans nos communautés francophones et acadiennes par le biais de ses trois secteurs d'affaires, soit Formation continue, International, et Entrepreneurship et Innovation, contribuant ainsi à sa notoriété. L'année 2016-2017 a été particulièrement florissante de par le nombre de projets réalisés et des revenus engendrés, soit plus de 1,2 million de dollars de plus que l'an dernier.

Ces secteurs sont en pleine effervescence et contribuent à diversifier les sources de revenus et à faire rayonner le CCNB.

Tableau 4 : Évolution du revenu des secteurs et leur poids dans le revenu total du CCNB



FORMATION CONTINUE

En 2016-2017, la Formation continue s'est dotée d'une vision d'affaires basée sur quatre segments prioritaires, qui vient soutenir davantage le développement économique de nos régions en formant une main-d'œuvre qualifiée qui répond aux besoins et aux attentes des entreprises et des groupes cibles, tels que les apprenants autochtones, les nouveaux arrivants, les clients en employabilité et l'industrie.

Partenariats autochtones

Le segment des « Partenariats autochtones » favorise l'accès à des formations adaptées aux étudiants autochtones en utilisant une pédagogie respectueuse de leur culture et de leurs traditions. La Formation continue veut encourager l'accès à la formation collégiale à un nombre croissant d'apprenants autochtones, ainsi que soutenir leur persévérance dans le développement des compétences et dans leur réussite en matière d'employabilité.

Afin de mieux soutenir son offre de programmes dans les communautés autochtones, le CCNB est devenu l'un des joueurs-clés de la province en matière d'éducation des Autochtones et maintient un partenariat important avec l'organisme *Joint Economic Development Initiative (JEDI)*.

Compétences essentielles et employabilité

Chez les apprenants adultes, les initiatives réalisées au cours des dernières années ont eu à la fois comme objectifs d'accroître l'employabilité et de favoriser une meilleure adéquation entre les compétences des travailleurs et les exigences du marché du travail. Ces objectifs sont d'une importance cruciale en regard du déclin démographique et de l'inadéquation des compétences des adultes francophones et des besoins en main-d'œuvre qualifiée que les employeurs recherchent. Le volet « Compétences essentielles et employabilité » s'efforce de consolider la position du CCNB à l'égard de ces objectifs, en plus d'appuyer les différents secteurs ainsi que les campus afin d'intégrer des compétences essentielles dans leurs activités.



Au cours de l'année 2016-2017, l'organisme Accès Emploi, le centre d'emploi pour francophones d'Edmonton en Alberta, a fait appel à l'expertise du CCNB afin de développer un programme de formation sur mesure de commis de bureau bilingue développé selon le modèle des compétences essentielles.

Ce programme, qui s'adressait à une clientèle immigrante francophone, a connu un grand succès et Accès Emploi prévoit livrer cette formation à plusieurs reprises au cours des trois prochaines années, car il répond à une demande croissante de commis de bureau bilingue dans plusieurs secteurs de travail albertain, notamment en tourisme, éducation et hôtellerie.

Ce partenariat interprovincial a permis un important partage d'expertise en développement des compétences et de l'employabilité, et souligne la notoriété que le CCNB a su bâtir au cours de la dernière décennie dans ces domaines.

Le CCNB développe des partenariats avec d'autres institutions et organismes afin de partager son expertise en développement de solutions de formation en intégrant le modèle des compétences essentielles.

Langues secondes

Le Centre d'apprentissage des langues a su accroître et diversifier son offre de programmes de formation linguistique en anglais et en français en ciblant de nouveaux clients, en particulier les immigrants et les nouveaux arrivants. En plus de ses activités régulières, notons les faits saillants relatifs au segment « Langues secondes » :

- Le ministère d'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada (IRCC) a retenu les services du Centre d'apprentissage des langues pour offrir au Canada atlantique :
 - des services d'évaluation pour les compétences langagières en français et en anglais pour les nouveaux arrivants;
 - des formations linguistiques axées vers les professions afin d'aider les nouveaux arrivants à s'intégrer pleinement dans leurs communautés d'accueil.
- Un nouveau service de formation en anglais a été introduit dans la région de la Péninsule acadienne pour les immigrants.
- Les « Cours de langue pour les immigrants au Canada » (CLIC) sont offerts partout dans la province incluant des cours en ligne. Depuis l'obtention du contrat, le CCNB a offert ses services à 180 nouveaux arrivants.

- Un projet de recherche a été mis en place, ayant comme objectif la création, la mise à l'essai et l'analyse d'un modèle novateur de formation axée sur le milieu de l'emploi pour aider les réfugiés syriens, déjà à l'emploi, à perfectionner leurs compétences linguistiques. C'est la première fois qu'une institution de formation tente une telle expérience sur le terrain avec des réfugiés. Cette expérience à petite échelle ouvre la porte à son application à l'échelle canadienne.
- Pour desservir les clients du ministère de l'Éducation post secondaire, de la Formation et du Travail (MEPFT), le Centre a livré des cours de langue seconde en anglais et en français aux campus de Bathurst et de Dieppe pour améliorer l'employabilité des chercheurs d'emploi.
- Le Centre a développé un « Passeport linguistique » à l'intention de la clientèle étudiante du CCNB, afin de mieux l'encadrer dans son cheminement d'apprentissage de la langue seconde et de documenter son progrès.

Services à l'industrie

En réponse aux besoins d'une main-d'œuvre qualifiée, l'équipe de la Formation continue et les chefs de développement des campus du CCNB ont collaboré à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives pédagogiques en lien avec la formation continue. Ils ont également travaillé avec plusieurs entreprises néo-brunswickoises pour concevoir et livrer des formations sur mesure afin de répondre aux besoins de formation de leur personnel.

Initiatives réalisées

- Mise à jour du système de navigation, modernisation et acquisition de simulateurs à l'École des pêches afin de répondre aux besoins de l'industrie et offrir un programme de navigation commerciale en plus de sa formation en pêche commerciale.



- Obtention d'un simulateur mobile de communication radiophonique qui permet maintenant au CCNB d'offrir une formation obligatoire en Gestion de la sécurité maritime dans toutes les régions du Nouveau-Brunswick et de rejoindre une clientèle dans les communautés côtières et autochtones, entre autres. Cette initiative permettra à l'École des pêches de continuer à répondre aux normes rigoureuses de Transport Canada et aux attentes de l'industrie en matière de formation.
- Mise sur pied du premier Centre de formation spécialisée pour les secteurs de l'exploitation minière et du forage au Canada atlantique au Campus de Bathurst.

- Divers programmes offerts aux apprenants autochtones, dont *Mobile Applications*, *Big Data*, Vérification de logiciels.
- Programme de machinage intégré de formation-travail, mandaté par la compagnie de fabrication d'outillage aérospatial Rasakti de Campbellton.
- Nouveaux programmes axés sur les soins aux aînés pour pallier la pénurie de main-d'œuvre dans le domaine dans la région de Campbellton et ailleurs dans la province.
- Série de vidéos de perfectionnement en affaires pour les entrepreneurs dans les domaines de l'agriculture, de la foresterie et des pêches, développée par le Campus de Dieppe.
- Programme Tremplin Études pour les jeunes décrocheurs de 15 à 24 ans, offert aux Campus de Campbellton et d'Edmundston.
- Modules de formation dans les métiers non spécialisés tels que maçonnerie, l'aménagement paysager, recouvrement de toiture ou de plancher, et cuisine, entre autres offerts aux détenus incarcérés et à ceux remis en liberté, en collaboration avec le Service correctionnel du Canada.
- Formations sur mesure :
 - Rudiments de base de l'industrie de pâte et papier pour la Twin Rivers d'Edmundston;
 - Formation sur l'opération sécuritaire d'une chargeuse mobile équipée de différents accessoires pour J.D. Irving.

- Mise en place du Centre mobile de formation en camionnage afin d'offrir chez l'employeur des formations de courte durée adaptées aux exigences spécifiques de leurs opérations. Étant mobile, les programmes de formation pourront être livrés partout en province selon la demande.

Carole Landry Power, première femme en Transport par camion!

« Lorsque j'avais sept ou huit ans, mon père travaillait pour un entrepreneur dans le domaine de la construction et il m'avait fait embarquer dans plusieurs machineries lourdes. J'ai tout de suite eu la piqûre. »

Courageuse, déterminée et passionnée, Carole Landry Power a été la première femme à s'inscrire au programme Transport par camion qui est offert en Formation continue. Elle a fait son stage chez Armour et depuis, elle travaille temps plein comme « chauffeur » pour la compagnie dans la région de Tracadie et Bathurst. « C'est merveilleux ! Merci au CCNB! »



Au cours de l'année, la Formation continue s'est dotée d'un site Web et d'une identité visuelle.

CONTINUUM
Formation continue CCNB



Tableau 5 : Données sur toutes les autres formations offertes par la Formation continue, hors la programmation régulière

Le tableau ci-dessous démontre la performance de la Formation continue, soit de toutes les autres formations qui ne s'inscrivent pas dans la programmation régulière. Ces autres formations comprennent différents modes de livraison figurant dans le tableau.

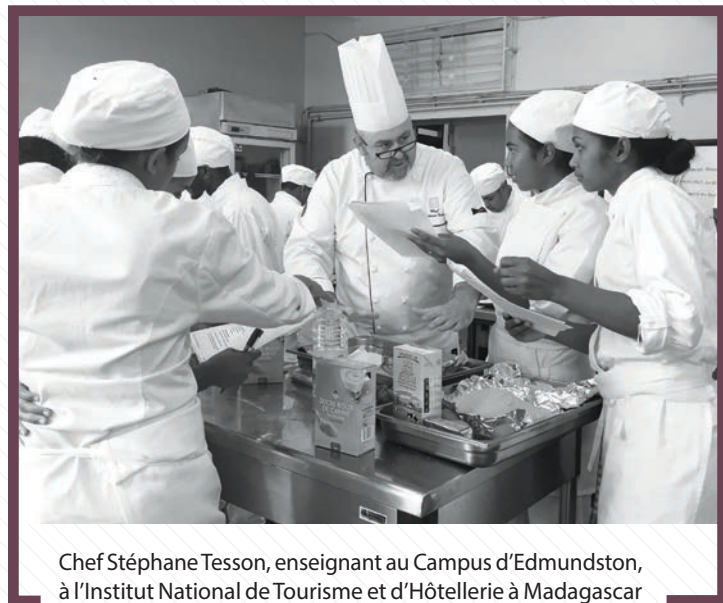
Années	Présentiel	Correspondance	En ligne	Apprentissage métiers	Total ¹
2016-2017	5 407	169	469	406	6 451
2015-2016	4 471	181	457	353	5 462
2014-2015	3 661	232	519	355	4 767
2013-2014	4 610	335	484	285	5 714
2012-2013	4 443	312	431	300	5 486

¹ Le total comprend les étudiants du Cameroun.

INTERNATIONAL

Sur le plan du développement et de la coopération, l'action du CCNB à l'international s'est traduite par la réalisation de différentes initiatives. Les principaux faits marquants pour l'année sur le plan de la coopération et du développement sont :

- La mise en œuvre à titre de maître d'œuvre, d'un projet pilote d'envergure de trois millions de dollars au Sénégal portant sur la réparation de manuels scolaires;
- La participation dans un nouveau projet en conception d'équipements agricoles au Sénégal;
- La poursuite de la mise en œuvre d'un projet dans le secteur de la construction industrielle au Mozambique;
- Une visibilité exemplaire lors du Sommet de la Francophonie en novembre 2016 à Madagascar :
 - activités de renforcement des capacités des formateurs et gestionnaires en ingénierie de la formation en approche par compétences (APC) dans le cadre d'un partenariat avec l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) qui ont mené à la remise d'un certificat de formation par le CCNB;
 - formation de formateurs de l'Institut National de Tourisme et d'Hôtellerie (INTH) de Madagascar en Hygiène, Salubrité et Traçabilité alimentaire en vue du Sommet de la Francophonie.
- Un positionnement stratégique en Côte d'Ivoire pour la formation de bénévoles en vue des Jeux de la Francophonie de juillet 2017.



Chef Stéphane Tesson, enseignant au Campus d'Edmundston, à l'Institut National de Tourisme et d'Hôtellerie à Madagascar (renforcement des capacités en marge du Sommet de la Francophonie).

En ce qui trait à la signature d'ententes et de partenariats, dans le cadre de la coopération internationale, notons :

- Le renouvellement de l'entente avec l'OIF pour la réalisation d'activités en 2017-2018 à Madagascar dans le secteur des TIC, en Guinée dans le domaine de l'apprentissage et des petits métiers, de même que dans d'autres pays de la Francophonie internationale.

Le CCNB est reconnu comme un leader en formation professionnelle et technique (FPT) soutenant l'adéquation formation-emploi (évaluation de programmes, analyse des compétences recherchées, renforcement de capacités, ingénierie de formation en APC, compétences essentielles, etc.). Le CCNB a été actif dans divers secteurs (TIC, construction industrielle, agriculture, manuels scolaires, etc.).

L'ouverture sur le monde permet le soutien à la mobilité des étudiants et du personnel, ainsi que le renforcement, le développement de partenariats stratégiques et la diversification du financement. La visibilité du CCNB influe directement sur le recrutement des étudiants internationaux et, en parallèle, appuie les efforts provinciaux d'accroissement de l'immigration francophone.

Une forte augmentation des demandes d'admission pour des études collégiales au CCNB témoigne de notre notoriété à l'étranger. En 2016-2017, 80 % des 218 étudiants internationaux provenaient d'un pays dans lequel le CCNB assure sa présence par des projets ou des salons de recrutement. En juin 2017, le CCNB a remis des diplômes à 112 étudiants internationaux.



Michel Breau, enseignant en Tuyauterie au Campus de Bathurst, au Mozambique dans le cadre du projet de renforcement des capacités en construction – secteur industriel.

Présent dans 20 pays, le travail du CCNB à l'étranger s'inscrit à l'intérieur de sept catégories d'intervention et d'action :

Tableau 6 : Interventions du CCNB à l'international

Pays	Mobilité étudiante et du personnel	Promotion – Recrutement d'étudiants internationaux	Partenariats de positionnement stratégique	Partenariats actifs (ententes avec initiatives concrètes)	Internationalisation des programmes	Projets de coopération	Contrats de service
Australie	•			•			
Belgique	•			•	•		
Brésil		•	•				
Burkina Faso		•	•				
Cameroun	•	•	•	•	•		•
Côte d'Ivoire		•	•				
États-Unis	•						
Finlande	•						
France	•						
Haiti	•	•		•		•	
Hollande	•						
Île Maurice				•			
Kenya						•	
Madagascar	•	•		•			•
Mali	•	•		•			•
Maroc		•					
Mozambique	•					•	
Pérou	•					•	
République slovaque	•						
Sénégal	•	•	•	•		•	

ENTREPRENEURSHIP ET INNOVATION

Le CCNB s'est doté d'un réseau de centres d'expertise déployés dans la plupart des régions qu'il dessert. Ses experts, réputés, se consacrent exclusivement à combler les besoins en innovation des PME et des communautés.

Près de 80 projets étaient en cours en 2016-2017, dont 60 ont été complétés. Ces projets provenaient des secteurs suivants: agriculture, aquaculture, biotechnologies, environnement, fabrication et soudage avancés, matériaux avancés et innovations sociales.

L'expertise du CCNB dans le développement de brevages pour l'industrie brassicole et des spiritueux est tout particulièrement reconnue, car elle génère des projets dans cinq provinces canadiennes. Des investissements totalisant près de 2,2 millions de dollars ont été annoncés pour ses laboratoires situés à Grand-Sault. Ces équipes d'experts contribuent activement au développement et au lancement de nouveaux produits et services, voire d'entreprises.

L'ensemble de ces performances permet au CCNB de se démarquer sur la scène canadienne. Au cours des cinq dernières années, le CCNB s'est classé à cinq reprises dans le TOP 50 (à trois reprises dans le TOP 25) de la centaine de collèges canadiens actifs en recherche appliquée. Ce classement annuel, effectué par la firme RESEARCH Infosource Inc, s'appuie sur les revenus générés en recherche appliquée et services industriels. Lors du dernier classement, le CCNB s'est classé deuxième grâce à ses 81 partenariats de recherche et quatrième grâce à ses 59 projets complétés, dans un regroupement de 17 collèges de taille moyenne.

Les connaissances éprouvées du directeur général ont mené à sa nomination sur des comités chargés d'évaluer des dossiers reliés à l'attribution de fonds fédéraux pour le financement d'initiatives majeures (Fondation canadienne pour l'innovation en 2016) ou de reconnaissances nationales prestigieuses (Prix Synergie pour l'innovation du CRSNG de 2015 à 2018).

Les entrepreneurs font souvent preuve d'innovation et les innovateurs d'entrepreneurship. Le CCNB n'a donc pas hésité à apparier ces deux sphères d'activités pour qu'elles génèrent des synergies inédites. Plusieurs activités ont été organisées dans les campus ou en collaboration avec divers partenaires au profit des étudiants intéressés par l'entrepreneurship, dont près de 400 d'entre eux ont participé :

- Éveil PME - un forum entrepreneurial pour les étudiants francophones de la province
- Pitch 48 - un concept développé par la CBDC-Chaleur et présenté dans chacun des cinq campus du CCNB
- Midi-conférences
- Projets entrepreneuriaux micro-financés



Le CCNB s'est distingué en devenant la première et seule institution postsecondaire à agir comme partenaire corporatif lors d'un concours (PERCÉE) organisé par la Fondation de l'Innovation du Nouveau-Brunswick, qui encourage et appuie la création et le développement de nouvelles entreprises innovantes dans la province.

Le dynamisme et l'énergie déployés en entrepreneurship et innovation attestent de la capacité du CCNB à jouer un rôle grandissant en matière de développement socioéconomique au cours des prochaines décennies, au bénéfice des communautés et employeurs, de même que celui de ses étudiants et de son personnel.



Le Centre pré-commercial de technologies en bioprocédés (CPTB) du site de Grand-Sault assiste les PME qui désirent innover en matière de produits et services. Dany Banville est un technicien de laboratoire expérimenté qui travaille depuis plusieurs années au CPTB.



Quatre étudiants et un enseignant du CCNB ont démontré leur savoir-faire dans le monde des affaires en remportant les grands honneurs au « Startup Weekend NB » qui a eu lieu à Moncton, en novembre 2016. De gauche à droite, l'équipe constituée de Ahmed Benhood, Samuel Van Innis, Marcel Thibodeau (enseignant), Marteen Stichele et Frederick Vuylsteke, a surclassé les dix autres projets présentés avec leur idée d'entreprise « Jobhopper ».

GESTION EFFICACE DES RESSOURCES

La gestion saine et responsable des ressources humaines et financières est une priorité et notre objectif est d'assurer la croissance du CCNB. À cet effet, l'institution a mis en place le secteur de la Performance opérationnelle, en utilisant, entre autres, la méthodologie Lean Six Sigma, ce qui permettra aux équipes au sein de l'institution de travailler en collaboration afin d'instaurer une gestion plus efficace et efficiente de ses pratiques de gestion.

LE PERSONNEL : UN CAPITAL HUMAIN IMPORTANT

En tant que moteur économique des régions francophones et acadiennes du Nouveau-Brunswick, le CCNB constitue un important employeur. Durant l'année 2016-2017, l'effectif comptait 677 employés réguliers et termes à durée déterminée¹. De ce nombre, 57 % se situent dans le groupe d'âge entre 31 et 50 ans alors que 19 % ont plus de 55 ans. À cet effet, un plan de relève est mis en place afin d'assurer la continuité des services suivant les départs à la retraite.

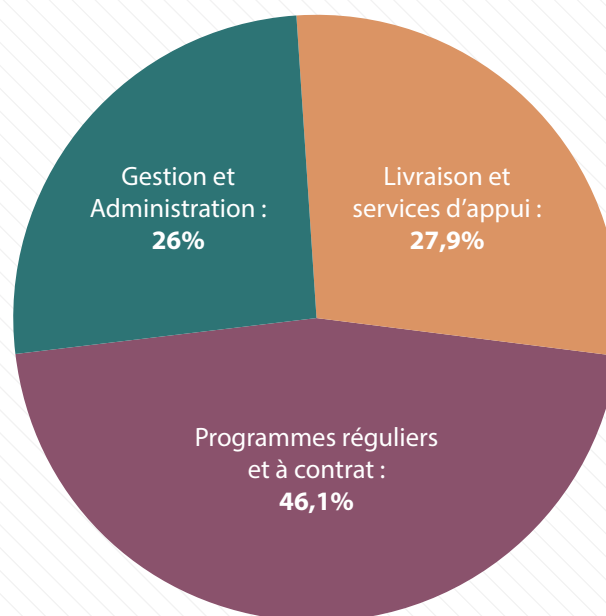
¹ Portrait au 10 mai 2017



Livraison de programmes et services d'appui

Au CCNB, tout ce qui a trait à la formation et à la réussite de la population étudiante constitue la grande priorité. Le tableau ci-dessous démontre bien que l'institution est fidèle à cette priorité puisqu'environ trois quarts des employés (réguliers et termes à durée déterminée) sont dédiés directement à la livraison des programmes et aux services d'appui, alors qu'environ le quart se situe dans la gestion et l'administration.

Tableau 7 : Répartition des employés réguliers et termes à durée déterminée



À noter également qu'afin d'assurer le maintien et l'amélioration de la formation et des services offerts à la population étudiante, le CCNB investit dans le développement professionnel de son personnel. En 2016-2017, le CCNB a dépassé sa cible de 1,2 % en consacrant l'équivalent de 1,3 % de sa masse salariale de base 2015-2016 au développement et perfectionnement professionnel de ses employés (449 000 \$), excluant l'investissement additionnel en congé de perfectionnement et d'études.

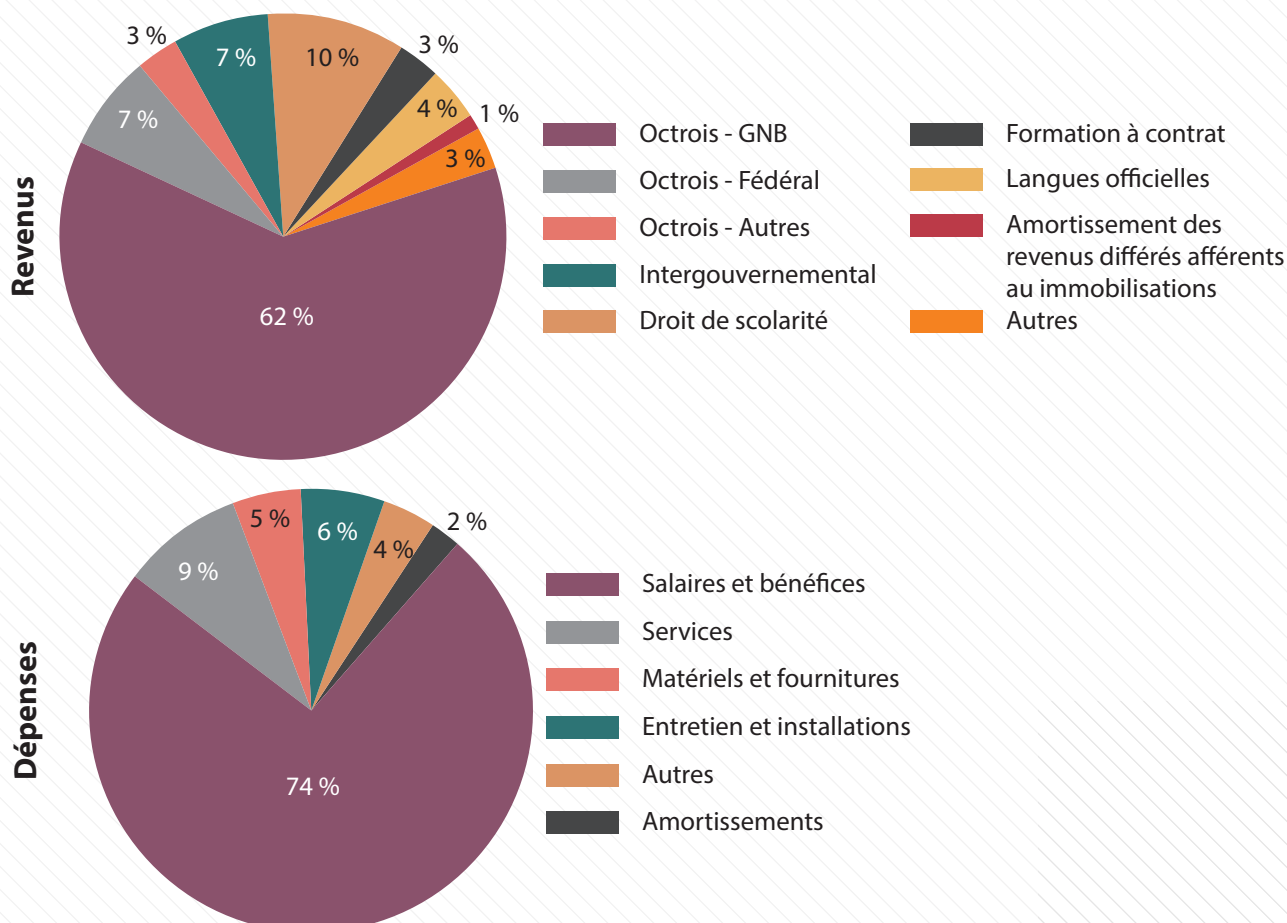
LES RESSOURCES FINANCIÈRES : UNE SAINTE GESTION

Le budget global du CCNB s'élève à près de 63 millions de dollars provenant de diverses sources de revenus. Parmi les principales sources, mentionnons :

- La subvention de base de la province du Nouveau-Brunswick (38,8 M \$);
- Le financement dans le cadre du Programme de langues officielles en enseignement (PLOE) en vigueur de 2013 à 2018 (12,6 M \$);
- Les droits de scolarité (6,4 M \$);
- Le financement de Santé Canada accordé au Consortium national de formation en santé (CNFS), dans le cadre de la feuille de route pour les langues officielles du Canada 2014-2018 : éducation, immigration, communautés (3,1 M \$)

Le ratio de la subvention de base provenant de la province du Nouveau-Brunswick par rapport aux autres sources de revenus est de 61,6 %.

Tableau 8 : Ventilation du budget 2016-2017



Amélioration des infrastructures

En 2016-2017, près de deux millions de dollars du budget capital ont été investis dans des rénovations aux infrastructures afin d'assurer des locaux et des environnements propices à l'apprentissage.

Parmi les plus importantes rénovations, mentionnons :

- le remplacement partiel de toiture aux deux sites du Campus de Bathurst et au Campus de Dieppe;
- la modernisation des ascenseurs pour qu'ils soient conformes aux exigences de sécurité aux Campus de Bathurst et de Campbellton;
- l'amélioration du système de ventilation dans l'atelier de soudure au Campus de la Péninsule acadienne.

Fonds alloués aux infrastructures par campus :

- Campus de Bathurst : 750 000 \$
- Campus de Campbellton : 100 000 \$
- Campus de Dieppe : 660 000 \$
- Campus de la Péninsule acadienne : 300 000 \$

Situation financière 2016-2017

Les états financiers vérifiés qui se trouvent dans les prochaines pages démontrent un déficit de 271 576 \$, soit 0,4 % du budget total de près de 63 millions de dollars. Les dépenses ont augmenté de 2,12 % alors que les revenus ont connu une hausse de 1,68 %.

Des occasions d'investissement, entre autres dans des pièces d'équipement, ont contribué au surplus des dépenses. Ces investissements généreront des revenus dans les prochaines années.



ÉTATS FINANCIERS VÉRIFIÉS



VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Au président du conseil des gouverneurs
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

J'ai effectué l'audit des états financiers ci-joints du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2017, et les états des résultats, des flux de trésorerie et de l'évolution des actifs nets pour l'exercice clos à cette date, ainsi qu'un résumé des principales méthodes comptables et d'autres informations explicatives.

Responsabilité de la direction pour les états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle de ces 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.

Responsabilité de l'auditeur

Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers sur la base de mon audit. J'ai effectué mon audit selon les normes d'audit généralement reconnues du Canada. Ces normes requièrent que je me conforme aux règles de déontologie et que je planifie et réalise l'audit de façon à obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers ne comportent pas d'anomalies significatives.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les montants et les informations fournis dans les états financiers. Le choix des procédures relève du jugement de l'auditeur, et notamment de son évaluation des risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs. Dans l'évaluation de ces risques, l'auditeur prend en considération le contrôle interne de l'entité portant sur la préparation et la présentation fidèle des états financiers 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 de l'entité. Un audit comporte également l'appréciation du caractère approprié des méthodes comptables retenues et du caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que l'appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

J'estime que les éléments probants que j'ai obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder mon opinion d'audit.

Opinion

À mon avis, les états financiers donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick au 31 mars 2017, ainsi que des résultats de ses activités, de ses flux de trésorerie et de l'évolution de ses actifs nets pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

La vérificatrice générale,

Kim MacPherson, CPA, CA, IAS.A
Fredericton (N.-B.)
Le 23 septembre 2017

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de la situation financière

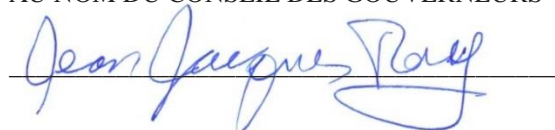
Au 31 mars

	2017	2016
ACTIFS		
Actif à court terme		
Encaisse	5 670 \$	5 570 \$
Montant à recevoir de la Province du Nouveau-Brunswick (Note 2)	12 354 278	11 083 595
Actif affecté (Note 2)	1 621 888	1 066 080
Comptes débiteurs (Note 3)	4 124 711	2 007 494
Inventaires	155 059	183 240
Payés d'avance	1 352 974	223 876
	19 614 580	14 569 855
Immobilisations (Note 4)	5 778 227	3 673 859
	25 392 807 \$	18 243 714 \$
PASSIFS		
Passifs à court terme		
Comptes créditeurs et frais courus	3 558 738 \$	1 875 478 \$
Salaires et bénéfices à payer	3 190 261	2 913 388
Revenus différés (Note 5)	8 393 479	5 384 392
Autres	1 082 780	664 442
	16 225 258	10 837 700
Revenus différés afférents aux immobilisations (Note 6)	4 206 586	2 183 775
Obligation reliée aux congés de maladie (Note 9)	2 271 300	2 249 400
Obligation reliée à Travail sécuritaire NB (Note 9)	881 800	893 400
	23 584 944	16 164 275
ACTIFS NETS		
Actifs nets investis en immobilisations	1 571 642	1 490 084
Actifs nets grevés d'une affectation interne (Note 13)	114 741	-
Actifs nets non affectés	121 480	589 355
	1 807 863	2 079 439
	25 392 807 \$	18 243 714 \$

Engagements - Note 8

Éventualités - Note 12

AU NOM DU CONSEIL DES GOUVERNEURS



Jean Jacques Roy, président du Conseil des gouverneurs



Liane Roy, présidente-directrice générale

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats

Pour l'exercice terminé le 31 mars

	Budget		
	2017	2017	2016
REVENUS			
Octrois - Gouvernement du Nouveau-Brunswick	38 762 000 \$	38 790 401 \$	38 956 140 \$
Octrois - Fédéral	2 563 000	4 107 821	2 943 041
Octrois - Autres	1 965 000	2 072 697	1 900 318
Intergouvernementales	4 412 000	4 592 380	4 354 100
Droits de scolarité	7 440 000	6 360 687	6 218 087
Formation à contrat	2 630 000	1 725 959	1 368 973
Langues officielles	2 570 000	2 734 159	2 675 847
Amortissement des revenus différés			
afférents aux immobilisations	-	581 326	425 663
Autres	1 580 000	1 995 963	2 138 596
	61 922 000	62 961 393	60 980 765
DÉPENSES			
Salaires et bénéfices	45 704 000	46 604 411	45 165 626
Services	6 699 000	5 807 939	5 249 582
Matériel et fournitures	3 891 000	3 362 270	2 863 824
Entretien et installations	4 263 000	3 970 592	4 183 983
Autres	1 365 000	2 563 098	2 129 358
Amortissement	-	924 659	839 006
	61 922 000	63 232 969	60 431 379
EXCÉDENT (DÉFICIT) DES REVENUS			
SUR LES DÉPENSES	- \$	(271 576) \$	549 386 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 mars

FLUX (DIMINUTION) DE TRÉSORERIE LIÉS AUX ACTIVITÉS SUIVANTES

	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Opération		
Excédent des revenus sur les dépenses	(271 576) \$	549 386 \$
Éléments n'ayant pas d'incidence sur l'encaisse		
Amortissement des immobilisations corporelles	924 659	839 006
Amortissement des apports différés afférents aux immobilisations corporelles	(581 326)	(425 663)
Mauvaises créances	(14 573)	46 921
	<u>57 184 \$</u>	<u>1 009 650 \$</u>
Variation nette - éléments hors caisse du fonds de roulement (Note 7)	1 638 490	4 869 443
Investissement		
Achat d'immobilisations	(3 029 027)	(1 100 572)
Nouvelle contribution différée pour immobilisation	2 604 136	486 326
Augmentation nette des espèces et quasi-espèces	1 270 783	5 264 847
Espèces et quasi-espèces, début de l'exercice	11 089 165	5 824 318
Espèces et quasi-espèces, fin de l'exercice	12 359 948 \$	11 089 165 \$
Espèces et quasi-espèces comprennent :		
Encaisse	5 670 \$	5 570 \$
Montant à recevoir de la Province du Nouveau-Brunswick	12 354 278 \$	11 083 595 \$
	<u>12 359 948 \$</u>	<u>11 089 165 \$</u>

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de l'évolution des actifs nets

Pour l'exercice terminé le 31 mars

	Actifs nets investis en immobilisations	Actifs nets grevés d'une affectation interne	Actifs nets non affectés	2017	2016
Solde, début de l'exercice	1 490 084 \$		589 355 \$	2 079 439 \$	1 530 053 \$
Amortissement	(924 659)		924 659	-	-
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	581 326		(581 326)	-	-
Investissement en immobilisations	3 029 027		(3 029 027)	-	-
Nouvelles contributions pour immobilisations	(2 604 136)		2 604 136	-	-
Excédent (déficit) des revenus sur les dépenses	-		(271 576)	(271 576)	549 386
Transfert d'actifs nets de (vers) comptes d'affectation interne		170 000	(170 000)	-	
Utilisation des comptes d'affectation interne		(55 259)	55 259	-	
Solde, fin de l'exercice	1 571 642 \$	114 741 \$	121 480 \$	1 807 863 \$	2 079 439 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

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 constituants de Bathurst, de Campbellton, de Dieppe, d'Edmundston et de la Péninsule acadienne.

2. Principales conventions comptables

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

Espèces et quasi-espèces

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

Dans le processus de transition vers une société de la Couronne, le Collège continue d'utiliser le compte bancaire de 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 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 aurait dû se procurer autrement ces immobilisations pour son fonctionnement régulier.

Les immobilisations sont amorties en fonction de leur durée de vie utile respective, selon la méthode linéaire aux taux annuels suivants :

Matériel léger et matériel informatique	3 ans
Véhicules motorisés	5 ans
Améliorations locatives	selon la durée du bail
Équipements lourds et équipement principal	10 ans

Les terrains et les immeubles qui appartiennent au Gouvernement du Nouveau-Brunswick ne font pas partie des immobilisations du Collège. Les améliorations et réparations apportées à ces immobilisations sont comptabilisées à la dépense durant l'année en cours et se chiffrent à 916 907 \$ (2016 – 965 408 \$).

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

2. Principales conventions comptables (suite)

Services contribués

Les bâtisses principales des cinq (5) campus du Collège sont fournies 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 CCNB a des liens d'affaires avec Services Nouveau-Brunswick (SNB). Établie depuis le 1^{er} mai 2010, 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 CCNB.

Inventaires

Les inventaires sont comptabilisés au plus bas du coût d'achat ou au 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 de report pour comptabiliser les revenus qui incluent des octrois, des droits de scolarité, des services à contrat et des dons.

Les revenus non affectés, tels que l'octroi du Gouvernement du Nouveau-Brunswick, sont comptabilisés à titre de revenus dans l'exercice pendant lequel ils sont reçus ou recevables si le montant à recevoir peut être estimé de manière 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.

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

Les droits de scolarité sont différés lorsqu'ils se rapportent aux cours qui auront lieu durant le prochain exercice.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

2. Principales conventions comptables (suite)

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 endroits importants où de telles estimations sont faites sont l'élaboration de la valeur des comptes recevables, la durée de vie utile pour l'amortissement des immobilisations, ainsi que les hypothèses supportant le montant des bénéfices accumulés, 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 2017 pour chaque employé. Le nombre de jours de vacances accumulés au dossier de chaque employé comptabilisé, selon les conventions collectives en vigueur, dans le système informatisé des ressources humaines (SIRH) du Gouvernement du Nouveau-Brunswick sert à déterminer ce montant.

Obligation reliée aux congés de maladie

Les employés du Collège ont droit à des prestations de congés de maladie qui s'accumulent, mais ne s'acquièrent pas. Les prestations de congés de maladie, qui s'accumulent mais ne s'acquièrent pas, sont considérées comme une obligation. 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.

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 cela est survenu à la suite de l'emploi. Les prestations payables à l'avenir liées à des réclamations approuvées par Travail sécuritaire NB sont considérées comme des obligations puisque le Collège est autoassuré. Conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public reliées aux avantages postérieurs à l'emploi et aux congés rémunérés, le Collège a comptabilisé le passif.

Actif affecté

Le Collège a une entente avec le Gouvernement du Mali pour mettre en œuvre un programme d'éducation. Le montant enregistré comme actif affecté est composé de fonds transférés à un compte de banque au Mali. Ces fonds peuvent seulement être utilisés pour des dépenses reliées à cette entente.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

3. Comptes débiteurs

	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Étudiants/ Particuliers	195 856 \$	181 712 \$
Industries	455 059	502 183
Organisations	222 031	288 550
Gouvernement provincial	1 978 170	417 732
Gouvernement fédéral	1 397 536	776 966
Provision pour mauvaises créances	(123 941)	(159 649)
	<u>4 124 711 \$</u>	<u>2 007 494 \$</u>

4. Immobilisations

	<u>2017</u>			<u>2016</u>
	<u>Coût</u>	<u>Amortissement accumulé</u>	<u>Valeur nette au livre</u>	<u>Valeur nette au livre</u>
Véhicules motorisés et lourds	690 671 \$	297 894 \$	392 777 \$	297 353 \$
Équipements majeurs	9 079 368	3 828 230	5 251 138	3 243 706
Améliorations locatives	167 890	33 578	134 312	132 800
Autres	565 678	565 678	-	-
	<u>10 503 607 \$</u>	<u>4 725 380 \$</u>	<u>5 778 227 \$</u>	<u>3 673 859 \$</u>

5. Revenus différés

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

	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Formation à contrat	6 130 975 \$	3 236 669 \$
Droits de confirmation	720 965	616 848
Droits de scolarité	1 541 539	1 530 875
	<u>8 393 479 \$</u>	<u>5 384 392 \$</u>

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

6. Revenus différés afférents aux immobilisations

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

	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Solde d'ouverture	2 183 775 \$	2 123 112 \$
Contributions reçues	2 604 136	486 326
Amortissement revenus différés afférents aux immobilisations	(581 326)	(425 663)
Solde de fermeture	<u>4 206 586 \$</u>	<u>2 183 775 \$</u>

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

	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Actif affecté	(555 808) \$	416 820 \$
Comptes débiteurs et autres actifs	(2 102 643)	4 981 830
Inventaires	28 181	(17 752)
Payés d'avance	(1 129 098)	(14 035)
Comptes créditeurs et frais courus	1 683 260	(742 548)
Salaires et bénéfices à payer	276 873	129 446
Revenus différés	3 009 087	(436 666)
Autres	418 338	495 147
Obligation reliée aux congés de maladie	21 900	(8 000)
Obligation reliée à Travail sécuritaire NB	(11 600)	65 200
	<u>1 638 490 \$</u>	<u>4 869 442 \$</u>

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

8. Engagements découlant des contrats de location

Le Collège doit respecter les engagements suivants au 31 mars 2017. Voici les montants à payer au cours des prochaines années :

2018	886 293
2019	602 525
2020	431 166
2021	423 453
2022	340 665
Après	2 980 731
	<hr/>
	5 664 833 \$

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 sont faites par la province au nom du CCNB. Ce montant n'est pas présenté dans les états financiers du Collège. Pour l'exercice terminé le 31 mars 2017, les cotisations faites par la province au nom du Collège se chiffrent à 4 660 203 \$ (2016 – 4 703 974 \$).

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

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 CCNB est de 370 493 \$ (2016 – 403 483 \$).

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

9. Avantages futurs des employés (suite)

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.

Indemnités de retraite tenant lieu – employés syndiqués

Le 31 mars 2016, le programme d'allocation de retraite a été interrompu pour deux groupes syndiqués (« SAN » et « Consultation et élaboration »). Les employés dont la date de service ininterrompu tombe le 31 mars 2016 ou après ne sont plus admissibles aux crédits en vertu du programme d'allocation de retraite. Tous les employés de ces groupes syndiqués ayant des antécédents de service continu avant cette date devront se prévaloir d'un des choix suivants, et ce, au plus tard le 30 septembre 2016 :

- a) toucher immédiatement leur allocation de retraite sous forme de paiement comptant, dont le calcul repose sur les années de service et le salaire au 31 mars 2016;
- b) différer le versement de leur allocation de retraite jusqu'au moment de la retraite, dont le calcul reposera sur le nombre d'années complète et partielle de service ininterrompu au 31 mars 2016 et sur le salaire au moment de la retraite.

Indemnités de retraite tenant lieu – cadres et employés non syndiqués

Le 1^{er} avril 2011, le programme d'allocation de retraite avait été interrompu pour les cadres et les employés non syndiqués embauchés le 1^{er} avril 2011 ou après. À compter du 1^{er} avril 2013, tous les cadres et les employés non syndiqués ayant des antécédents de service continu avant le 1^{er} avril 2011 ont dû se prévaloir d'un des choix suivants :

- a) toucher immédiatement leur allocation de retraite sous forme de paiement comptant, dont le calcul repose sur les années de service et le salaire au 31 mars 2013;
- b) différer le versement de leur allocation de retraite jusqu'au moment de la retraite, dont le calcul reposera sur le nombre d'années de service au 31 mars 2013 et sur le salaire au moment de la retraite.

Indemnités 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.

Une estimation de cette obligation future a été effectuée par une firme d'actuaire, et devient ainsi la base utilisée pour inscrire l'obligation dans les états financiers du Collège. Ce régime de congé de maladie n'est pas financé.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

9. Avantages futurs des employés (suite)

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

- Taux d'escompte : 3,25 %
- Taux de croissance pour les salaires : 2016-2017 : 2.92 % par année
2018 et après : 2.92 % par année
- Nombre d'employés : 635
- Âge moyen : 46,3 ans
- Service moyen des employés : 10,2 ans
- La durée de vie estimée restante pour amortir la perte actuarielle est de 9,4 années.

Basés sur l'évaluation du passif par l'actuaire au 31 mars 2017, les résultats sont :

	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Solde d'ouverture, obligation des indemnités de maladie	2 249 400 \$	2 257 400 \$
Dépenses pour l'année reliées aux indemnités de maladie		
Coûts des prestations pour l'exercice	284 400	286 000
Amortissement des pertes actuaires	26 100	35 100
Dépense d'intérêt	75 800	66 200
	<u>386 300</u>	<u>387 300</u>
Paiements de prestations- part de l'employeur	<u>(364 400)</u>	<u>(395 300)</u>
Solde de fermeture, obligation des indemnités de maladie	2 271 300 \$	2 249 400 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

9. Avantages futurs des employés (suite)

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 cela est survenu à la suite de l'emploi. 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.

Une estimation de cette obligation future a été effectuée par une firme d'actuaire, et devient ainsi 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 liée 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 : 1,50 % par année
- Taux d'inflation sur les dépenses médicales : 3,25 % par année
- Taux d'escompte : 3,25 % par année
- Âge moyen à l'évènement : 36 ans
- Âge moyen des réclamants recevant une prestation de perte de salaire : 66,36 ans

Fondée sur une évaluation actuarielle du passif au 31 mars 2017, l'obligation de Travail sécuritaire NB courue et la charge liée à l'obligation de Travail sécuritaire NB courue sont les suivantes :

	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Solde d'ouverture, obligation Travail sécuritaire NB	893 400 \$	828 200 \$
Dépenses pour l'année reliées à Travail sécuritaire NB		
Coûts des prestations pour l'exercice	148 600	162 000
Amortissement des pertes actuaires	(4 400)	5 700
Dépense d'intérêt	26 600	24 100
	<u>170 800</u>	<u>191 800</u>
Paiements de prestations	<u>(182 400)</u>	<u>(126 600)</u>
Solde de fermeture, obligation Travail sécuritaire NB	881 800 \$	893 400 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

10. Transactions entre parties liées

En 2016-2017, le CCNB a reçu du Gouvernement du Nouveau-Brunswick un octroi de 38 790 401 \$ (2016 – 38 956 140 \$), ainsi que des revenus en provenance de divers ministères de l'ordre de 4 592 380 \$ (2016 – 4 354 100 \$) pour un total de 43 382 781 \$ (2016 – 43 310 240 \$).

Le Collège a des liens avec la Fondation du CCNB qui accorde des bourses d'études à des étudiants inscrits dans les programmes du Collège. En 2016-2017, les étudiants inscrits au CCNB ont reçu un total de 247 985 \$ en bourses (2016 – 221 450 \$). Durant l'exercice, le Collège a payé un montant de 50 000 \$ (2016 – 50 000 \$) à la Fondation.

Le CCNB maintient des liens avec les Associations étudiantes de chacun des campus. En vertu de l'article 48(2) de la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*, les cotisations étudiantes servent à assurer la prestation et la promotion des activités et des services sociaux, éducatifs et récréatifs des étudiants. La cotisation étudiante est une cotisation obligatoire. Le Collège recueille les cotisations directement des étudiants et les détient en fiducie jusqu'à ce qu'elles soient redistribuées aux associations étudiantes à prorata du nombre d'étudiants enregistrés dans chacun des campus. Durant l'exercice, la somme de 185 356 \$ (2016 – 188 199 \$) a été versée en cotisation aux cinq associations étudiantes.

Veillez 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 communautaire du Nouveau-Brunswick 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

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

12. Éventualités (suite)

comptabilisés dans la période où le règlement a lieu. La Direction estime que le CCNB n'est pas exposé à une perte importante découlant de ces éventualités.

Travail sécuritaire NB

Le Collège est autoassuré pour les réclamations de Travail sécuritaire NB pour les employés et les étudiants. L'étendue des réclamations futures, et leurs résultats finaux, ne peuvent pas être prédits. En conséquence, les montants payés seront passés à la dépense dans la période où ils sont payés. Une fois les réclamations réglées par Travail sécuritaire NB, elles seront prises en considération dans le calcul de l'obligation préparé par l'actuaire tel qu'indiqué à la note 9.

Négociations collectives

Le Collège est parti à un certain nombre de conventions collectives qui ont expiré avant le 31 mars 2017. Au moment de l'émission de ces états financiers, aucun règlement n'a été conclu. La valeur des règlements potentiels ne peut être prédite à ce moment. En conséquence, les montants payés seront passés à la dépense dans la période où l'entente est complète et les coûts sont connus.

13. Actifs nets grevés d'une affectation interne

Au cours de l'exercice, le Conseil des gouverneurs du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick a affecté un montant de 170 000 \$ pour favoriser la mise en place de certaines initiatives stratégiques. Le CCNB ne peut utiliser ces montants grevés d'une affectation interne à d'autres fins sans le consentement préalable du Conseil des gouverneurs. Un montant de 55 259 \$ a été utilisé durant l'exercice (0 \$ en 2016).

	<u>2017</u>	<u>2016</u>
Initiatives stratégiques	114 741 \$	-
	<u>114 741 \$</u>	<u>- \$</u>

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes aux états financiers

Le 31 mars 2017

14. Instruments financiers

Les instruments financiers du Collège sont composés de l'encaisse, comptes débiteurs, comptes créditeurs et frais courus, les salaires et bénéfices à payer. Ils ont été classés comme détenus à des fins de transaction. À moins d'avis contraire, la Direction est d'avis que le Collège n'est pas assujéti à des risques importants liés aux taux d'intérêt ou aux taux de change provenant de ces instruments financiers.

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 vers 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 1 397 536 \$ à recevoir du Gouvernement fédéral, et 1 978 170 \$ à recevoir du Gouvernement du Nouveau-Brunswick. 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 2017.

L'exposition maximale à ce risque correspond au solde des comptes débiteurs au 31 mars 2017, qui s'élève à 4 124 711 \$. 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 éteindre 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.

Risque de taux d'intérêt

Le Collège est exposé au risque de taux d'intérêt, la variation des taux d'intérêt en vigueur ayant une incidence sur les flux de trésorerie associés à son actif affecté. Le Collège n'a conclu aucun contrat sur instrument financier pour couvrir ce risque. La Direction a évalué ce risque comme étant non important aux états financiers.

Risque de change

Le risque de change est inhérent aux instruments financiers libellés en devise étrangère. Les variations de taux de change auront une incidence minimale sur la valeur comptable des instruments financiers libellés en devise étrangère. La Direction est d'avis que le Collège n'est pas assujéti à des risques importants liés au taux de change puisque seulement 7 % des actifs du Collège sont en devises étrangères. Pour plus d'information, veuillez vous référer à la note 2, section *Actif affecté*. Le Collège n'a conclu aucun contrat dans le but de réduire les effets des fluctuations des taux de change sur ses activités ou sur les présents états financiers.

GOUVERNANCE ET GESTION

au 30 juin 2017



CONSEIL DES GOUVERNEURS

Voici le Conseil des gouverneurs 2016-2017. Première rangée, de gauche à droite : Janice Goguen, Léo-Paul Charest* (1^{er} vice-président/secrétariat général), Rachel Maillet Bard (vice-présidente), Jean Jacques Roy (président), Liane Roy (PDG), Raoul Guemning Kamsu (membre étudiant) et Jeanne-Mance Cormier. Deuxième rangée : Michel Therrien (membre non enseignant), Charles Bernard, Mélanie Paulin Gagnon, Daniel Saulnier (membre enseignant), Micheline Lagacé-Melanson, Jean-René Noël, Marie Boutot et Isabelle Bouchard. Absents de la photo : Louis Benoit et Jennifer Henry.

* En poste jusqu'au 28 avril 2017

ÉQUIPE DE DIRECTION

Liane Roy, présidente-directrice générale
Sylvio Boudreau, 1^{er} vice-président/secrétaire général
Brigitte Arsenault, vice-présidente – Formation et Réussite étudiante
Michelle Levesque, vice-présidente – Performance opérationnelle
Michel Doucet, directeur général – Formation continue
Gérald Losier, directeur général – Finances et Infrastructures
Sonia Michaud, directrice générale – International
Sylvain Poirier, directeur général – Entrepreneurship et Innovation

1^{ÈRE} VICE-PRÉSIDENTE ET SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

Sylvio Boudreau, 1^{er} vice-président/secrétaire général
Marcelle Dugas, directrice – Gestion stratégique
Marie-France Doucet, conseillère sectorielle principale
Johanne Lise Landry, directrice – Communications, Marketing et Recrutement
Marie-France Lanteigne, registraire
Tony Roy, directeur – Technologies de l'information et des communications
Gina St-Pierre, directrice – Ressources humaines et relations de travail

FORMATION ET RÉUSSITE ÉTUDIANTE

Brigitte Arsenault, vice-présidente
Chantal Berthelotte, directrice – Réussite étudiante
Line Symons, directrice – Formation
Suzanne Beaudoin, directrice – Campus de Campbellton
Alain Boisvert, directeur – Campus de la Péninsule acadienne
François Boutot, directeur – Campus d'Edmundston
Pauline Duguay, directrice – Campus de Dieppe
Paolo Fongemie, directeur – Campus de Bathurst

FINANCES ET INFRASTRUCTURES

Gérald Losier, directeur général
Sonia Gauvin, gestionnaire – Finances
Francis Hébert, gestionnaire – Achats
Réjean Savoie, gestionnaire – Infrastructures

ENTREPRENEURSHIP ET INNOVATION

Sylvain Poirier, directeur général
Josée Landry, gestionnaire – Centre d'excellence en sciences agricoles et biotechnologiques
Raphaël Roy, gestionnaire – Centre de métallurgie et soudage

ÉQUIPES DE GESTION DES CAMPUS

Campus de Bathurst

Paolo Fongemie, directeur

Michèle Guignard, chef de services

Alain Gauvin, chef de développement

Michel Caron, chef de département – Bâtiment, Génie et Industriel

Bernard Daigle, chef de département – Études générales / Academic Studies, Formation en langues, Sciences de la santé et Sciences naturelles

Léon-Guy LeBlanc, chef de département – Mécanique motorisée et Construction

Donald Mallet, chef de département par intérim – Affaires, Secrétariat et TIC

Paul Thériault, chef de département – Métaux, Génie et Construction

Campus de Campbellton

Suzanne Beaudoin, directrice

Joanne Doucett, chef de services

Yvan LeBlond, chef de développement

Nathalie Godin, chef de département – Sciences de la santé

Steve Godin, chef de département – Secrétariat, Études générales et Academic Studies, Éducation à l'enfance et Formation à distance

Jean-Guy Pelletier, chef de département – Métiers, Techniques d'intervention en soins communautaires

Campus de Dieppe

Pauline Duguay, directrice

Janice Brun, chef de services

Liette Roussel, chef de développement

Marie-Lyne Bastille, chef de département – Bâtiments, Secrétariat et Mécanique

Marie-France Bérubé, chef de département – Affaires

Julie Cyr, chef de département – Sciences de la Santé

Léon Landry, chef de département – Informatique, Arts et Études secondaires

Yvan Roy, chef de département – Justice et Services communautaires

Campus d'Edmundston

François Boutot, directeur

Daniel Plourde, chef de services

Louise Martin, chef de développement

Nancy Landry-Morin, chef de département – Formation secondaire, Sciences et Santé

Pierre Martin, chef de département – Métiers, Technologies et Industriel

Josée Rioux-Walker, chef de département au site de Grand-Sault, Formation secondaire, Soudage et Formation continue

Michel Therrien, chef de département – Justice, Affaires et Restauration

Campus de la Péninsule acadienne

Alain Boisvert, directeur

Frédéric Léger, chef de services

Michel Chiasson, chef de développement

Carole J. Doucet, chef de département – Affaires, Arts et culture, et Études générales

Luc LeBlanc, chef de département – Pêches, Métiers et Santé



CATHERINE DRAPEAU, DE DIPLÔMÉE À JEUNE ENTREPRENEURE!

« Le CCNB m'a permis de faire un stage en marketing dans une boulangerie en France et cette expérience a confirmé que je voulais œuvrer dans ce domaine. J'ai beaucoup appris pendant mes deux années en administration des affaires au CCNB. Je me suis aussi fait des amis pour la vie au CCNB. »

Catherine, diplômée en Administration des affaires – marketing, a décidé de se lancer en affaires dans sa région natale, à Balmoral. Elle a démarré son entreprise nommée Croissant délice. Elle se spécialise dans les pâtisseries et les viennoiseries françaises.



ALFRED BESSAWA, UN EXEMPLE À SUIVRE!

« Je voulais une formation courte qui me donnerait un accès direct au marché du travail et c'est exactement ce que le CCNB m'a offert! »

Diplômé en Administration des affaires-logistique et transport, Alfred est un jeune homme qui se distingue dans le monde de la mode. Il a fondé, avec un ami, Design From Africa, une entreprise vendant un nouveau style vestimentaire combinant la mode occidentale et africaine. En décembre 2016, l'entreprise a reçu un prix pour son dynamisme et sa créativité de la Corporation 3+, organisme faisant la promotion du développement économique dans le Grand Moncton.

CCNB – Siège social

C.P. 700
725, rue du Collège
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 3Z6
Téléphone : 1-855-676-2262 (sans frais)
Téléphone : 506-547-2063
Télécopieur : 506-547-2741

Cette publication a été réalisée par le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB). Pour en obtenir un exemplaire, veuillez vous adresser au Siège social.

Pour le personnel du CCNB, ce document est publié dans Terminus sous l'onglet « À propos du CCNB ».



