

Rapport annuel

2021  2022

Le pouvoir d'agir!

Année collégiale du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 | Année financière du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

1

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

2

Vision, mission
et valeurs

3

Plan stratégique
2022-2027

Une communauté
qui se démarque

4

Le CCNB en
un coup d'oeil

7

8

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

Axe 2 :
L'innovation
collaborative

14

Des résultats
enviables

17

Axe 3 :
La vitalité des
communautés

Axe 4 :
Le pouvoir
d'agir

20

22

25

États financiers
audités

44

Gouvernance
et gestion

46

Résultats escomptés
et initiatives
stratégiques clés

Rapport annuel

2021  **2022**

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



Denis Nadeau



Pierre Zundel

C'est avec fierté que nous déposons le *Rapport annuel 2021-2022*. Le Conseil des gouverneurs est chargé de sa préparation et de l'atteinte des buts et des objectifs qui y sont exposés.

Comme vous pourrez le constater, le contexte pandémique n'a pas freiné notre organisation. Au contraire! Nous avons su relever à nouveau ce défi sur tous les plans : pédagogique, institutionnel et personnel, dans un esprit de collaboration et de concertation. Les réalisations sont nombreuses, les défis aussi, et les résultats témoignent de l'agilité avec laquelle nous avons déployé des solutions innovantes pour s'adapter et continuer à offrir à la population étudiante un enseignement de qualité qui répond à leurs besoins variés et grandissants.

L'année 2021-2022 marquait les premiers mois de mise en œuvre du nouveau *Plan stratégique 2022-2027* du Collège. Le Rapport annuel présente donc, au fil des pages, de nouvelles orientations stratégiques. Nous espérons que vous apprécierez découvrir la diversité des actions réalisées pour favoriser la réussite de notre population étudiante et contribuer à la formation globale de la personne et au développement de nos collectivités. Ces nouvelles orientations situent également l'innovation comme levier de croissance durable des entreprises et des organisations du Nouveau-Brunswick. Le Collège a aussi à cœur son empreinte écologique; des gestes concrets sont posés pour améliorer le rendement et l'efficacité énergétique dans les campus.

Pour assurer la fluidité et l'agilité dans l'offre de nos services à travers les campus, le Collège a effectué une réorganisation administrative du secteur de la Formation et de la Réussite étudiante. Ces changements permettront de renforcer la collaboration institutionnelle déjà en place et de maximiser l'utilisation des ressources et des talents.

En terminant, nous soulignons la résilience dont ont fait preuve les étudiantes et les étudiants afin de demeurer engagés dans leur projet d'études. La population étudiante a aussi contribué, comme le personnel, à cet effort collectif qui a permis de conserver un milieu accueillant et sécuritaire pour toutes et tous malgré les défis apportés par cette pandémie.

Le président du Conseil des gouverneurs,

Denis Nadeau

Le président-directeur général,

Pierre Zundel



Vision

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

Mission

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

Valeurs

L'inclusion nous rassemble.
L'innovation nous transforme.
L'agilité nous propulse.
La **collaboration** nous développe.



1 UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE

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

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



2 L'INNOVATION COLLABORATIVE

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

- 4 Innovation
- 5 Partenariats de formations



3 LA VITALITÉ DES COMMUNAUTÉS

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

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



4 LE POUVOIR D'AGIR

Amélioration des capacités adaptatives du CCNB.

- 9 Leadership collectif et communication
- 10 Projets prioritaires

UNE COMMUNAUTÉ QUI SE DÉMARQUE

La transformation inspirante de Steven Gagné

En juin 2022, Steven Gagné d'Edmundston a fièrement mis la main sur son diplôme – avec mention d'honneur – du programme Soins infirmiers auxiliaires. Il avait ainsi franchi une étape importante dans la mission de vie qu'il s'était donné durant son temps dans les rues de Québec : « prendre le négatif que j'avais vécu et le transformer en positif pour aider les gens qui vivent des choses similaires ». C'est qu'il y a une dizaine d'années, aux prises avec un problème de dépendance, Steven Gagné était sans domicile fixe dans la ville de Québec. Malgré les défis de la pandémie, il a vécu « deux années d'études incroyables ». « J'ai eu la chance d'être entouré d'un personnel enseignant exceptionnel. Ils ont été bien au-delà de ce qu'on aurait pu demander », assure-t-il. Steven Gagné prévoit même s'outiller davantage en suivant des formations spécialisées d'intervention en dépendance et en santé mentale. « Aujourd'hui, j'adore ma vie, je l'apprécie et je l'aime. Je ne l'échangerais pas avec personne sur la planète, même pas une super vedette! »



Steven Gagné



Kevin Savoie

Un finissant à la tête d'une entreprise florissante dans le domaine de l'acier

Kevin Savoie, un finissant en Mécanique de camions et remorques du Campus de Bathurst, est à la tête de Pro Structure Fabrication, une entreprise florissante dans le domaine de la fabrication d'acier qui est située à Big River, non loin de Bathurst. Pro Structure Fabrication compte huit employés, dont cinq finissants du CCNB. Outre Kevin et sa conjointe, Geneviève Savoie, une diplômée du Campus de Campbellton qui est maintenant administratrice des opérations, il y a Francis Gagnon (Soudage), François Doucet (Soudage) et Miguel Caron (Façonnage et montage métalliques). « Nous sommes une grande famille. Mes employés sont engagés et dévoués. Il y a des occasions d'affaires et nous travaillons fort pour grandir », a assuré Kevin.



« Aujourd'hui, j'adore ma vie, je l'apprécie et je l'aime.
Je ne l'échangerais pas avec personne sur la planète, même pas une super vedette! »

-Steven Gagné

UNE COMMUNAUTÉ QUI SE DÉMARQUE

Un finissant prend la relève d'une entreprise fondée en 1952!

Pier-Luc Landry et Mélanie Smith sont les nouveaux propriétaires du Garage L.A. Thériault et Fils Ltée, véritable institution qui fait partie du décor de Paquetville depuis 1952. Pier-Luc détient un certificat en Mécanique d'équipement lourd du Campus de Bathurst. Il a conduit des camions lourds, a opéré de la machinerie lourde et a été mécanicien pour une entreprise qui exploitait une tourbière, tout ça dans le nord-est du Nouveau-Brunswick. « On s'est construit à Paquetville en 2015 et quand je suis passé devant le Garage L.A. Thériault, j'ai dit à ma femme que j'allais acheter cette entreprise un jour. J'ai toujours voulu travailler pour moi-même. », a raconté Pier-Luc. « Tout le village est content que le garage demeure ouvert », a assuré Serge Thériault, ancien propriétaire qui voulait prendre sa retraite. « C'est vraiment encourageant pour notre petit village de voir qu'une entreprise si bien ancrée dans la communauté va demeurer ouverte en ayant de nouveaux propriétaires, qui sont jeunes, débrouillards et ambitieux », a fièrement dit Serge McGraw, un citoyen de Paquetville.



Pier-Luc Landry



Marilyn Gauvin

Une ancienne du CCNB vedette d'un documentaire sur les femmes capitaines de bateaux

Marilyn Gauvin, une finissante en Chimie industrielle du Campus de Bathurst, est la grande vedette du dernier documentaire du cinéaste Phil Comeau intitulé *Femmes capitaines*. Depuis quatre ans, Marilyn Gauvin pêche le homard en compagnie de son père Ernest; elle rêve de devenir capitaine de bateau. Tout au long du documentaire, elle part à la rencontre de femmes capitaines, surtout dans la Péninsule acadienne, mais également en Nouvelle-Écosse. « Si ça peut inspirer des femmes à se lancer dans le domaine de la pêche, je suis bien heureuse », a commenté la femme de Lamèque. Marilyn, qui a déjà suivi quelques cours à l'École des pêches de Caraquet, dont des cours dans le domaine du contrôle de la qualité, est inscrite au programme Navigation maritime qui commencera à l'automne 2022.

UNE COMMUNAUTÉ QUI SE DÉMARQUE

Au Top 30 des innovateurs de 30 ans et moins!

Un finissant du programme *Mobile Apps Development* du CCNB fait partie du plus récent top 30 des innovateurs de 30 ans et moins du Canada atlantique de la revue *Atlantic Business*. Membre de la Première Nation de *St-Mary's*, Ian Daly a terminé ses études au CCNB en 2014. Aujourd'hui, il est le président-directeur général de *Kinap Solutions*, une entreprise ayant pour objectif de rendre l'Internet à haute vitesse disponible dans chacune des Premières Nations du Nouveau-Brunswick. « *Ma carrière dans les TIC a commencé en salle de classe. Le côté programmation était vraiment intéressant. Ensuite, j'ai aidé à développer des cours en ligne et j'ai continué ma carrière à travers les programmes informatiques.* » a fait savoir le jeune homme. Coordonnateur de projets pour la *Joint Economic Development Initiative (JEDI)* depuis 2016, Monsieur Daly a chapeauté la quatrième cohorte du programme de Cybersécurité du CCNB. JEDI et le CCNB offrent des programmes de formation en informatique aux communautés autochtones depuis 10 ans.



Ian Daly



Cindy McNeil revient de loin!

La route de Cindy McNeil d'Atholville a été parsemée d'obstacles, mais après son passage au CCNB, elle n'a pas pris de temps à se distinguer à la Résidence Quatre Saisons de Balmoral. Environ un mois après avoir obtenu son diplôme en Service de soutien en foyer de soins spéciaux, Cindy a été embauchée en tant que préposée aux soins. Elle a rapidement et brièvement été nommée gérante du personnel avant de recevoir les clés de la résidence et le titre de directrice générale de ce foyer de soins qui comprend 30 lits et 12 employés. « *Au fil des ans, j'ai travaillé pour la Croix-Rouge, dans les soins privés, dans les foyers de soins et même à une clinique médicale en Alberta. À 43 ans, mes enfants m'ont poussée à aller chercher mon diplôme d'études secondaires. J'ai pris le mauvais chemin durant mon adolescence et ça m'a toujours hantée. Retourner aux études, c'est le plus bel accomplissement de ma vie.* »



« Retourner aux études, c'est le plus bel accomplissement de ma vie. »

-Cindy McNeil

LE CCNB EN UN COUP D'ŒIL



Taux d'embauche,
un an après l'obtention
du diplôme :

86%

dont **93 %**
travaillent au **N.-B.**

Source : Sondage de 2021 sur le placement
des diplômés de 2020



Budget annuel
de fonctionnement :
près de **70 M\$**

Effectif : **718**
employés
réguliers et termes
à durée déterminée

Diplômes, certificats
et microcertificats attribués :

1 275

**FORMATION
POSTSECONDAIRE : 1 240**

- Formation régulière :

1 013

- Diplômes : 468
- Certificats : 545

- Formation continue :

227

- Diplômes : 64
(délocalisés au Cameroun)
- Certificats d'études
avancées : 10
- Certificats : 112
- Microcertificats : 41

FORMATION SECONDAIRE :

35



Étudiantes et étudiants bénéficiant du
soutien à l'apprentissage :

421

Étudiantes et
étudiants
internationaux :

674

provenant de
28 pays
(formation régulière)



**Programmes réguliers
et de la formation
continue menant à :**

ATTESTATION

1

MICROCERTIFICAT

4

CERTIFICAT

34

DIPLÔME

39

Population étudiante
en formation régulière :

2 321

Inscriptions en
formation continue :

2 090



Axe 1 **UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE**



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

Faits saillants

En 2021-2022, le CCNB a posé les fondements de la refonte progressive de ses programmes d'études selon les principes de l'approche centrée sur le développement des compétences (ACDC). Des activités de planification de la refonte et de perfectionnement auprès du personnel impliqué ont été organisées tout au long de l'année. L'ACDC accroît la participation des personnes apprenantes dans leurs apprentissages, l'implication des employeurs et l'adaptation de pratiques pédagogiques en relation avec les compétences ciblées par le marché du travail. À ce jour, les programmes Soins infirmiers auxiliaires, Service de soutien en soins infirmiers et Soins paramédicaux primaires sont offerts selon les principes de l'ACDC.

Une première cohorte de 18 nouveaux enseignants et nouvelles enseignantes ont obtenu le microcertificat « Insertion professionnelle en enseignement collégial ». Le programme, offert au nouveau personnel enseignant depuis 2021, a pour but de l'initier à la pratique enseignante auprès d'apprenantes et apprenants adultes. Le programme centré sur le développement de compétences le prépare à offrir une formation adaptée à différents modes de livraison, en tenant compte des principes et approches appliqués en andragogie et des besoins diversifiés de la clientèle apprenante. Le programme compte 240 heures de formation intégrée.

À la suite d'un appel de projets d'innovation technologique en enseignement lancé auprès du personnel enseignant, six projets innovants touchant sept programmes d'études ont été mis en œuvre dans le but d'optimiser l'enseignement et les apprentissages. Par exemple, l'accès à une plateforme mondiale de laboratoire virtuel (*Labster*) permet à la population étudiante des programmes Techniques de laboratoire – biotechnologies (coop) et Assistance de laboratoire médical de manipuler virtuellement des équipements à la fine pointe de la technologie et d'assimiler le protocole de laboratoire.

Axe 1 UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE



Le CCNB a aménagé une salle multifonctionnelle destinée à la population étudiante dans chacun des cinq campus. Les lieux donneront accès aux nouvelles technologies et à des espaces de travail pour des formations offertes à des cohortes multisites. Le projet s'inscrit dans la mise en place des Écoles du CCNB et de la réorganisation administrative du secteur de la Formation et de la Réussite étudiante. Il vise à favoriser les activités interdisciplinaires et la collaboration entre groupes d'étudiants et d'étudiantes ou du personnel provenant des cinq campus.

Grâce à un partenariat avec TravailNB, le Centre d'apprentissage des langues du CCNB a offert une formation linguistique axée sur la profession à des nouvelles et nouveaux arrivants formés à l'étranger dans le but d'améliorer leurs compétences en communication en milieu de travail et de les sensibiliser à la communication socioculturelle dans leur profession.

Le Centre d'apprentissage des langues a aussi développé le programme Formation en anglais vers l'emploi qui vise le développement des compétences linguistiques en anglais d'étudiantes et d'étudiants internationaux. Chaque personne inscrite bénéficie d'un plan de développement personnalisé à la suite de l'évaluation de leurs compétences en anglais.

Par l'entremise d'un contrat de services avec TravailNB, le CCNB et le NBCC se sont alliés pour offrir la Formation en compétences essentielles au travail (CET) en anglais et en français partout au Nouveau-Brunswick. Le programme est offert aux adultes qui veulent développer les habiletés nécessaires pour se trouver un emploi plus facilement et réussir sur le marché du travail. Il est également accessible aux employeurs qui font face à des pénuries de main-d'oeuvre qualifiée et qui ont besoin d'un soutien pour le recrutement.

En partenariat avec le Conseil économique du Nouveau-Brunswick et certains de ses membres, le CCNB a amélioré ses mécanismes de consultation auprès des praticiennes et praticiens experts et les employeurs des domaines de formation ciblés pour mieux déterminer les compétences nécessaires et définir la formation requise, et ce, afin d'assurer une réponse encore plus efficace aux besoins du marché du travail.



Axe 1 UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE



Nouveaux programmes de formation et nouvelles cohortes

Microcertificats développés en 2021-2022 :

- Assistant préposé en soutien aux soins / *Supportive Care Assistant*
- Engins de pêche
- Introduction à l'agriculture
- Introduction à l'assurance de dommages
- Phlébotomie – prélèvements sanguins
- Test et validation de logiciel

Transition et réadmission en sciences infirmières : Grâce à une collaboration avec les ministères de la Santé, de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick, et l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (AIINB), le programme a été développé afin de permettre aux personnes référées par l'AIINB de compléter leur formation selon leur profil individualisé et d'actualiser leurs connaissances tant au niveau théorique que pratique. Le programme s'inscrit dans les initiatives de recrutement d'infirmières et d'infirmiers immatriculés francophones au Nouveau-Brunswick.

Développement et médiatisation pour une livraison à distance d'un diplôme de deux ans en Éducation à l'enfance (partenaire : Association des collèges et universités de la francophonie canadienne - ACUFC).

Offre de nouvelles cohortes en Éducation à l'enfance (partenaire : ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance du Nouveau-Brunswick).




Adaptation de la formation en ligne « Du français en quelques clics » au secteur de la petite enfance : La formation permet aux éducatrices et aux éducateurs d'améliorer leurs compétences en français pour mieux répondre aux besoins du marché et augmenter leurs chances de décrocher un emploi (partenaires : Coalition ontarienne de formation des adultes, Collège de l'Île, ACUFC et ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance du Nouveau-Brunswick).

Livraison d'une formation en horticulture de 10 semaines auprès de la communauté autochtone d'Elsipogtog.

Axe 1 UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE



Nouvelles ententes et partenariats de formation

-  En collaboration avec le groupe Collegia, le CCNB offre le programme M31 Supervision au Nouveau-Brunswick. Le programme permet aux personnes qui gèrent et supervisent du personnel d'acquérir une formation pratique leur permettant de maîtriser l'art de diriger et de jouer un rôle déterminant dans le succès de leur entreprise.
-  Le *College of Extended Learning* de la *University of New Brunswick* s'est associé au CCNB pour offrir un programme sur les troubles causés par l'alcoolisme foetal à un plus grand nombre de personnes apprenantes de partout au pays et à l'étranger.
-  Une nouvelle entente de partenariat tripartite permet aux étudiantes et étudiants issus du programme d'Éducation à la petite enfance du Collège Mathieu en Saskatchewan de s'inscrire au programme de formation en Intervention auprès des personnes autistes offert par le CCNB et le *College of Extended Learning* de la *University of New Brunswick*.
-  Le CCNB et CORCAN, un organisme de service spécial de Service correctionnel Canada, ont renouvelé l'entente pour offrir de la formation dans divers domaines aux personnes détenues des pénitenciers fédéraux.
-  Le Collège a souligné les premières personnes diplômées du programme « Retraitement des dispositifs médicaux » qui a été offert en collaboration avec la *Saskatchewan Polytechnic*, le Réseau de santé Vitalité et le *Horizon Health Network*.
-  Une cohorte d'étudiantes et d'étudiants autochtones ont complété avec succès le programme « Cybersécurité » offert par le CCNB et la *Joint Economic Development Initiative* grâce au soutien de CyberNB.



Axe 1 UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE



Continuum de l'expérience étudiante et employabilité

En 2021-2022, une de nos priorités a été de consolider le parcours de l'expérience étudiante, c'est-à-dire assurer un passage fluide et une expérience marquante au CCNB pour chaque étudiante et étudiant.

D'une part, la Direction de la gestion intégrée des inscriptions a développé un premier Plan de la gestion intégrée des inscriptions. Le plan vise l'atteinte des priorités et des résultats attendus du Plan stratégique 2022-2027 du CCNB. De nombreuses initiatives ont été réalisées au cours de l'année, par exemple le Symposium CCNB 2022 à Bathurst. L'événement a permis aux 52 conseillères et conseillers en orientation et collaboratrices et collaborateurs vie-carrière des écoles de la province de se renseigner sur les nouveautés au CCNB ainsi que de renouer des liens avec les agentes et agents de liaison au recrutement.

D'autre part, une nouvelle structure administrative a été mise en place au sein de l'équipe de la Direction de la réussite étudiante afin de consolider le parcours du continuum d'apprentissage et d'augmenter les services liés au développement des compétences d'employabilité. Cette restructuration a permis de créer une plus grande synergie dans l'offre multidisciplinaire des services d'appui à la réussite tout en assurant l'uniformité des services offerts dans tous les campus du CCNB. Voici les principales actions réalisées par l'Équipe de la réussite étudiante en 2021-2022 :

- Grâce à la contribution des gouvernements fédéral et provincial, le CCNB a jeté les bases d'un projet qui vise l'intégration d'un modèle de plan vie-carrière appuyant les personnes étudiantes dans le développement et la concrétisation de leurs objectifs de carrière. Le modèle permettra aux personnes étudiantes d'accéder à des services d'évaluation diagnostique et de reconnaissance des acquis, afin d'identifier des compétences à développer, à augmenter ou à perfectionner, en plus de bénéficier de services d'appui nécessaires à leur réussite et à l'atteinte de leurs objectifs professionnels.
- Dans le cadre d'un projet-pilote initié par Opportunités Nouveau-Brunswick en partenariat avec le CCNB et TravailNB, 18 employeurs et une soixantaine d'étudiantes et d'étudiants du CCNB ont participé à la première activité virtuelle de jumelage employeur-étudiant du Nord-Est. Cette initiative avait comme objectif de tisser des liens entre les futurs finissants et finissantes et des employeurs des régions de Miramichi, de la Péninsule acadienne et Chaleur. Les programmes ciblés étaient : Électromécanique de systèmes automatisés, Fabrication et montage métallique, Mécanique industrielle, Soudage et Usinage de matériaux.
- Le Campus de Bathurst a tenu le 7^e Salon de l'emploi grâce à un financement de TravailNB. Plus de 400 étudiantes et étudiants des campus de Bathurst, de Campbellton et de la Péninsule acadienne ont pu rencontrer des représentantes et représentants de 43 employeurs. Toute la population étudiante du CCNB a eu la chance de participer à l'événement en se créant un profil virtuel. Un groupe d'étudiantes et d'étudiants du programme Administration des affaires a contribué à l'organisation de ce salon dans le cadre d'une initiative d'apprentissage expérientiel en lien avec les objectifs de leur programme d'études.



Axe 1 UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE



- Grâce à un financement accordé par TravailNB dans la région du Sud-Est, le Campus de Dieppe a organisé son premier Salon de l'emploi. La planification et l'organisation du salon ont été assurées par les étudiantes et les étudiants du programme Vente dans le cadre d'un projet de fin de session.
- Les compétences numériques sont essentielles à une reprise économique post-pandémie vigoureuse. Au CCNB, le développement de ces compétences par les étudiantes et les étudiants s'est montré beaucoup plus criant depuis le virage numérique forcé provoqué par la pandémie. Le secteur de la Réussite étudiante fera l'embauche de deux nouvelles ressources en vue de répondre aux besoins de soutien, d'accompagnement et de formation de la population étudiante en matière de développement des compétences numériques et de la maîtrise des outils informatiques nécessaires à la formation. La première offrira un accompagnement à la population étudiante à l'extérieur des heures de cours alors que la seconde aura pour mandat de développer des outils de référence, ainsi que des ateliers ou des formations autoportantes, portant sur les logiciels les plus souvent utilisés dans le cadre des études et de la prestation des cours en ligne.



Un CCNB, sept écoles

En 2021, le CCNB a créé sept écoles complémentaires qui assurent une cohérence et un meilleur alignement entre les besoins du marché, les programmes, les campus et les services. Les écoles intègrent la formation sous toutes ses formes dans un même domaine et veillent à la cohésion des personnes impliquées dans le cheminement d'apprentissage de la clientèle apprenante (personnel enseignant, équipes de soutien, personnel administratif et employeurs).

- École des sciences de la santé et des services communautaires
- École des affaires et de la bureautique
- École des arts et de l'hospitalité
- École des métiers
- École des pêches et des ressources naturelles
- École des TIC, des technologies et du transport
- École du développement professionnel

Axe 2 L'INNOVATION COLLABORATIVE



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

CCNB-INNOV

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

Faits saillants

En 2021-2022, CCNB-INNOV a réalisé une démarche de réflexion sur ses orientations stratégiques qui permettront de guider ses actions au cours des prochaines années.

Le personnel a été en mesure de réaliser une soixantaine de projets industriels.

L'équipe de la division Bioéconomie a réalisé plusieurs projets de recherche en contrôle de la qualité pour les microbrasseries et les distilleries de l'Atlantique. De plus, CCNB-INNOV a obtenu le financement pour la réalisation d'un projet, en partenariat avec des collèges de l'Ontario et de l'Alberta (*Niagara College, Durham College et Olds College*), pour l'industrie brassicole canadienne.

CCNB-INNOV a obtenu une licence d'établissement de recherche sur le cannabis de Santé Canada. La licence ouvre de nouvelles possibilités de soutien à une industrie émergente, en plus de contribuer à l'avancement de la science dans un domaine peu exploré.

L'obtention d'un financement du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada pour la réalisation d'un projet de soudure robotisée permettra à la division Fabrication de pointe de développer un modèle d'affaires permettant de valider la faisabilité financière et opérationnelle de cette technologie auprès d'une dizaine d'entreprises manufacturières.

Axe 2 L'INNOVATION COLLABORATIVE



Pour sa part, la division Matériaux de pointe a renforcé son positionnement par rapport aux fabricants de bateaux de l'Atlantique en démarrant un projet de recherche sur le moulage par infusion sous vide et par transfert de résine léger. Ce procédé innovant permet de réaliser des pièces de grande taille de très bonne qualité et peut réduire les coûts de production.

CCNB-INNOV a accru son impact sur la formation postsecondaire. Des étudiantes et étudiants des niveaux collégial et universitaire ont bénéficié d'occasions de stages et d'emplois d'été. Des ententes de collaboration avec des programmes de formation du CCNB dans les domaines des métaux, des sciences naturelles et des TIC ont permis d'intégrer davantage d'étudiantes et d'étudiants et de membres du personnel enseignant dans la réalisation de projets.

Enfin, CCNB-INNOV s'est classé au 28^e rang parmi les ± 115 établissements collégiaux du Canada actifs en recherche appliquée, selon le classement de *Canada's Top 50 Research Colleges* publié en 2021 par l'organisme *Research Infosource Inc.* Dans sa catégorie, CCNB-INNOV s'est classé 6^e pour le pourcentage des investissements du secteur privé et a obtenu le 7^e rang pour le nombre de partenariats de recherche développés au cours de l'année.

DJ Marine et CCNB-INNOV : une combinaison gagnante

Le fabricant de bateaux et de casiers à homard, DJ Marine de Pointe-Sapin, qui est un client de CCNB-INNOV, est sur une belle lancée. L'entreprise a augmenté le nombre de navires construits chaque année depuis 2018 et s'apprêtait à embaucher une vingtaine de personnes à ses installations dans le petit village de 400 habitants au nord de la région de Kent. Derrière ces progrès se trouvent une philosophie d'amélioration continue ainsi que le soutien de la division Matériaux de pointe de CCNB-INNOV. Depuis trois ans, des experts de CCNB-INNOV se rendent périodiquement chez DJ Marine afin d'émettre des recommandations relativement à des problèmes spécifiques et d'offrir de la formation spécialisée dans le domaine des matériaux composites. « Ça nous évite des erreurs, et épargne bien de l'argent. Parce que les erreurs, ça coûte cher à arranger », explique Gilles Robichaud, co-proprétaire de DJ Marine.



Axe 2 L'INNOVATION COLLABORATIVE



CCNB-International

En 2021-2022, l'action du CCNB sur la scène internationale a été à nouveau perturbée en raison des restrictions imposées par la COVID-19. Tous les projets et les initiatives de coopération se sont réalisés entièrement à distance. Les déplacements liés aux initiatives de mobilité étudiante et du personnel ainsi qu'aux activités de mobilité entrante ont été suspendus.

Un bilan positif

- Présence active à distance dans 10 pays.
- Gestion de 18 projets et initiatives (à titre de maître d'œuvre ou de partenaire), dont trois nouveaux projets internationaux au Kenya. Les projets ciblent plusieurs domaines et pays, par exemple la géomatique au Sénégal, la supervision des travaux miniers en Colombie, l'orientation scolaire et le mentorat, l'agroalimentaire et les métiers de la construction au Kenya. De nombreux autres exemples sont aussi présents, notamment en Tunisie et en Amérique du Sud.
- Mise en œuvre de six initiatives d'une durée de trois à six mois dans le cadre de contrats directs (gré à gré) avec l'Institut de la Francophonie pour l'Éducation et la Formation, le Réseau des cégeps et des collèges francophones du Canada (RCCFC) et l'Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick (AFMNB). Les initiatives ici concernées sont la livraison de formation à distance dans le domaine de la gestion communautaire en Haïti (AFMNB), la participation à l'élaboration d'une boîte à outils pour la gestion des risques lors des séjours à l'international (RCCFC) ou encore l'accompagnement à distance de personnes expertes de la Côte d'Ivoire et d'Haïti dans l'élaboration d'un programme de formation des formatrices et formateurs en approche par compétences.
- Ajout de deux nouveaux partenaires institutionnels canadiens (Cégep de Saint-Hyacinthe et *Humber College*) pour la mise en œuvre de projets au Kenya dans les secteurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et du bâtiment-construction.
- Transfert de l'expertise de 15 membres du personnel du CCNB dans le cadre des projets, dont cinq œuvrant dans le secteur de la Réussite étudiante.



Groupe d'étudiants en Supervision de travaux miniers – Colombie.

Partenariat innovant de formation

En 2021, le CCNB, le Réseau de santé Vitalité et TravailNB ont mis en commun leurs forces pour concevoir et cocréer un programme d'études dans le domaine de la santé. Le programme « Phlébotomie – prélèvements sanguins » a été offert à trois reprises en 2021-2022. Il a été développé dans une approche de cocréation avec les partenaires pour une formation intégrée en milieu de travail. Aussi, le recrutement et la présélection des candidates et candidats ont été faits en synergie avec les employeurs. Cette initiative a permis de pourvoir plusieurs postes disponibles au sein du Réseau de santé Vitalité.

Axe 3 LA VITALITÉ DES COMMUNAUTÉS



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

Plus de 2 000 repas pour les banques alimentaires du Nord-Ouest

Dans le cadre de La Grande tablée, les étudiantes et les étudiants des programmes du domaine de la cuisine du Campus d'Edmundston, sous la tutelle des chefs Sylvain Boucher et Stéphane Tesson, ont préparé 2 000 repas pour l'Atelier R.A.D.O. d'Edmundston et la Banque alimentaire régionale de Grand-Sault. Un étudiant de la Péninsule acadienne et deux enseignants, soit les chefs Sylvie Laramée et Richard Chiasson, ont aussi participé à cette belle initiative de l'École des arts et de l'hospitalité du CCNB. Événement annuel organisé par la Tablée des Chefs, dont le porte-parole est Ricardo Larrivée, la Grande tablée permet d'enseigner la cuisine aux jeunes et de distribuer de centaines de milliers de portions cuisinées pour lutter contre l'insécurité alimentaire.



CCNB sur scène : l'apprentissage par l'expérience

Concours musical par excellence au CCNB, CCNB sur scène permet à des étudiantes et étudiants des cinq campus de vivre une fabuleuse expérience, tout en étant guidés et entourés par des artistes professionnels. Encore mieux, les étudiantes et les étudiants du programme Gestion d'événements du Campus de la Péninsule acadienne contribuent – dans un cadre pédagogique – à l'organisation de la plus grande activité artistique au CCNB. Durant l'année collégiale, elles et ils travaillent concrètement à la réalisation de ce projet d'envergure. Développement du calendrier des activités, logistique, transport, hébergement, réservation, vente des billets et stratégie des médias sociaux, les étudiantes et les étudiants y mettent la main à la pâte pour s'assurer que cette activité soit une grande réussite.



Axe 3

LA VITALITÉ DES
COMMUNAUTÉS

La mobilisation de bénévoles : une force dans la Péninsule acadienne!

Le CCNB lève son chapeau à une équipe du Campus de la Péninsule acadienne qui a effectué un travail exceptionnel pour accueillir et héberger quatre étudiantes et étudiants internationaux lors de la rentrée collégiale 2021-2022. Une douzaine de personnes ont travaillé fort pour meubler une maison vacante fraîchement rénovée dans le but d'accueillir de nouvelles et nouveaux étudiants dans la région de Shippagan. Environ 50 choses ont été récoltées par le biais de dons, tandis que d'autres biens ont été achetés. Au total, la fourgonnette du CCNB a parcouru 700 kilomètres en six jours un peu partout dans la Péninsule acadienne! « *Nous sommes même allés chercher un four à micro-ondes de 25 \$ à Pokesudie (localité située à environ 40 kilomètres de Shippagan)* », a lancé en riant Frédéric Léger, directeur adjoint des Services administratifs, un grand artisan de ce mouvement.

Équité, diversité et inclusion au CCNB

Le CCNB souhaite offrir à sa communauté un milieu d'études, de travail et de vie respectueux des personnes et ouvert aux différences. Cela implique, entre autres, de mettre en place des conditions qui favorisent l'équité, la diversité et l'inclusion (ÉDI). Le Collège s'est doté d'une politique sur l'ÉDI et a embauché une conseillère principale à l'automne 2021. Les membres de la communauté étudiante, du personnel et de nos partenaires communautaires ont été consultés pour l'élaboration d'un plan d'action en matière d'ÉDI. L'élaboration de ce plan a été l'occasion pour le CCNB d'étudier ses pratiques actuelles en matière d'ÉDI, de cibler les progrès accomplis, les défis à relever et les occasions à saisir.

Des activités de formation, de sensibilisation et d'engagement sous l'angle de l'ÉDI ont été offertes en collaboration avec nos partenaires communautaires. Le personnel a aussi été invité à se joindre à une communauté de pratique du CCNB sur l'ÉDI et à des groupes affiliés de membres issus de la diversité. Aussi, le Collège est devenu un employeur affilié du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. La communauté collégiale a ainsi accès à des formations spécialisées, des webinaires, des ressources et à une vaste communauté de pratique.



Axe 3**LA VITALITÉ DES
COMMUNAUTÉS****Infrastructures et changement climatique**

Le budget en capital investi pour l'amélioration des infrastructures du CCNB en 2021-2022 était de 1,5 M\$. Le CCNB continue de prioriser l'intégration de solutions efficaces et durables pour lutter contre les changements climatiques et pallier le vieillissement des bâtiments. Ainsi, près de 600 000 \$ de ce budget ont été utilisés pour réaliser des initiatives telles que l'amélioration des systèmes de chauffage et de refroidissement et le remplacement des ampoules halogènes par des ampoules à DEL. La consommation d'énergie est suivie et contrôlée pour les principales installations du CCNB à l'aide de l'outil *Portfolio Manager*^{MD} d'*ENERGY STAR*^{MD}. Ces mesures d'efficacité énergétique et autres initiatives seront réunies dans un plan d'action dont l'objectif sera de réduire davantage l'empreinte carbone du CCNB et d'adapter ses infrastructures aux changements climatiques.

Enfin, le CCNB a poursuivi ses démarches pour la construction d'un nouveau campus à Bathurst qui répondrait aux besoins des deux sites de formation. Le CCNB a débuté l'évaluation de la condition des infrastructures de son deuxième site, soit celui sur la promenade Youghall à Bathurst.



Axe 4 LE POUVOIR D'AGIR



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

Ressources humaines

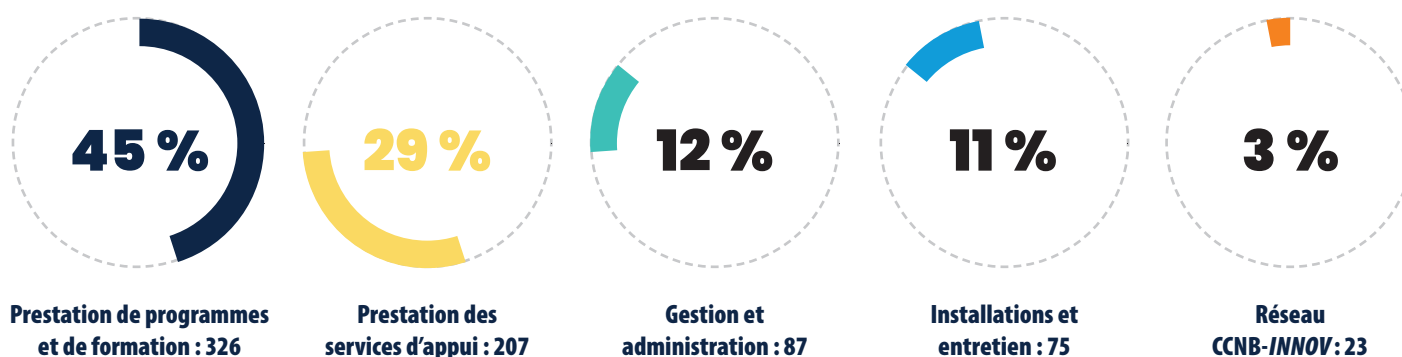
Le personnel : un capital humain important

Le CCNB est un employeur important mettant à la disponibilité des régions acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick une main-d'œuvre compétente et diversifiée. Au 2 mai 2022, le CCNB comptait 718 employés de statut régulier et terme à durée déterminée et 129 employés occasionnels pour un total de 847 employés. Près de 20 % des employés de statut régulier et terme à durée déterminée sont admissibles à la retraite.

Prestation des programmes et des services d'appui

La formation et la réussite de la population étudiante sont les priorités du CCNB. L'illustration ci-dessous démontre bien que l'institution est fidèle à cette priorité puisque 74 % des employés (réguliers et termes à durée déterminée) sont affectés directement à la prestation des programmes et des services d'appui.

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



Données au 2 mai 2022

Perfectionnement et développement professionnel

Pour l'année 2021-2022, un investissement de 1,2 % (près de 450 000 \$) de la masse salariale de base a été alloué au perfectionnement et au développement professionnel du personnel.

Axe 4 LE POUVOIR D'AGIR



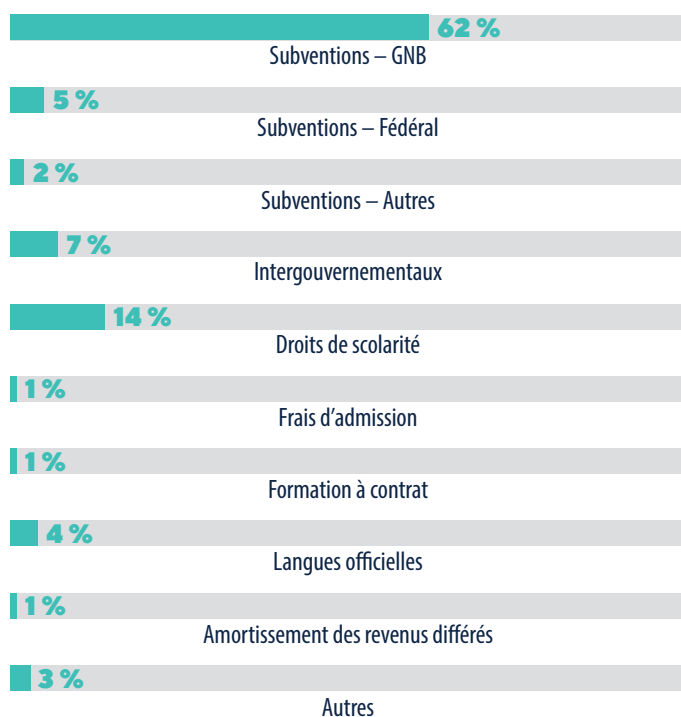
Ressources financières

À la fin de l'exercice financier 2021-2022, le CCNB a enregistré un excédent de 3 847 517 \$ par rapport aux dépenses. Les revenus et les dépenses ont respectivement augmenté de 8,2 % et de 4,6 % comparativement à l'exercice financier précédent. Ces augmentations sont principalement attribuables à la hausse de la subvention de la province du Nouveau-Brunswick pour couvrir les règlements des conventions collectives. Par conséquent, le CCNB a investi près de 1,7 M\$ en équipement pour les ateliers et les salles de classe.

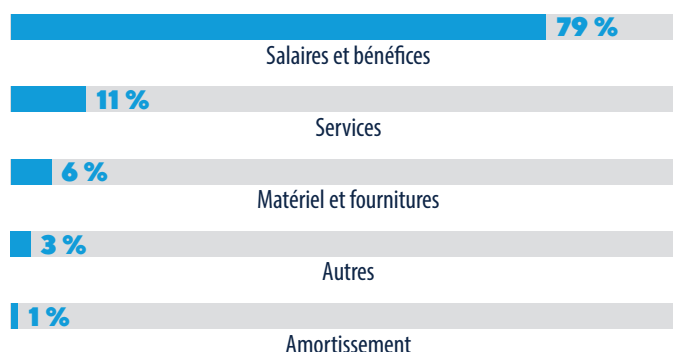
Le ratio de la subvention de base provenant du gouvernement du Nouveau-Brunswick par rapport aux autres sources de revenus est de 62,5 %. La légère augmentation de ce ratio est attribuable au ralentissement des activités qui génèrent d'autres revenus.

Ventilation des revenus et des dépenses 2021-2022

Revenus 2021-2022



Dépenses 2021-2022

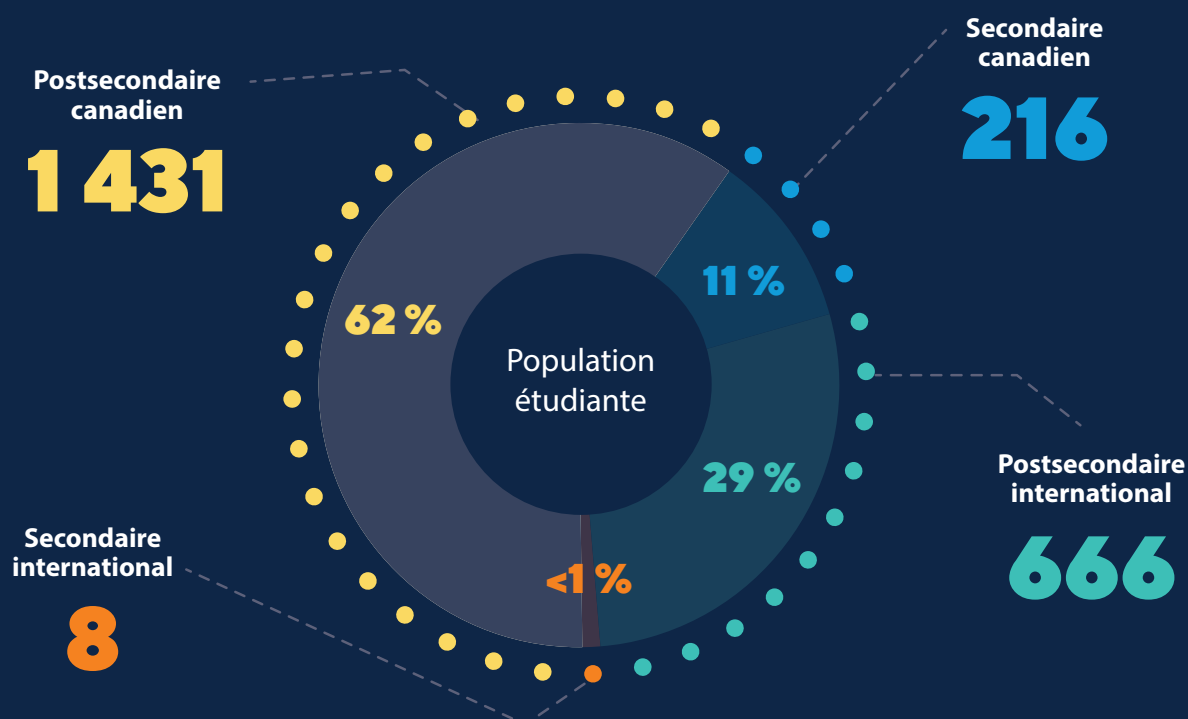


DES RÉSULTATS ENVIABLES

FAITS SAILLANTS - programmation régulière

- Augmentation de **8,4 %** des demandes d'admission en technologies, techniques et métiers.
- Les candidates et les candidats internationaux représentent **80,9 %** des demandes d'admission pour l'année collégiale 2021-2022, ce qui témoigne de la réputation du CCNB à l'échelle internationale.
- Le taux de persévérance de la population étudiante de **86,2 %** est au-dessus de la norme du gouvernement établie à **83 %**.
- Le taux d'embauche des personnes diplômées de **86 %** est au-dessus de la norme de **80 %** du gouvernement.

Répartition des inscriptions 2021-2022 entre la formation postsecondaire et secondaire



PROGRAMMES DE TECHNOLOGIES, TECHNIQUES ET MÉTIERS

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

Le tableau ci-dessous brosse un portrait des demandes d'admission (comprenant le 1^{er} choix et le 2^e choix) ainsi que le total des inscriptions uniques.

	TECHNOLOGIES, TECHNIQUES ET MÉTIERS		ÉTUDES GÉNÉRALES	INSCRIPTIONS TOTALES
	Demandes d'admission (1 ^{er} et 2 ^e choix compris)	Inscriptions	Inscriptions	
2021-2022	11 611	2 097	224	2 321
2020-2021	10 708	2 092	252	2 344
2019-2020	9 838	2 205	325	2 530
2018-2019	7 424	2 050	385	2 435
2017-2018	5 877	1 916	425	2 341

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

Le tableau ci-dessous affiche des données de réussite de la population étudiante du CCNB.

	SOUTIEN À L'APPRENTISSAGE	RECONNAISSANCE DES ACQUIS ¹		DIPLÔMES ET CERTIFICATS DÉLIVRÉS ²	TAUX DE DIPLOMATION	TAUX DE PERSÉVÉRANCE ³ (Norme GNB 83 %)
		Scolaires	Expérientiels			
2021-2022	421	618	1 716	1 013	86,0 %	86,2 %
2020-2021	472	589	1 711	1 087⁴	86,6 %⁴	86,0 %
2019-2020	429	816	2 151	1 012⁴	82,4 %⁴	85,7 %
2018-2019	438	719	1 982	986	84,6 %	84,8 %
2017-2018	401	766	1 242	958	86,1 %	85,1 %

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

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

³ Exclut les Études générales.

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

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

Le tableau ci-dessous démontre que les taux de satisfaction des personnes diplômées et de placement dépassent les normes établies par le gouvernement du Nouveau-Brunswick. Selon le sondage de 2021 auprès des personnes diplômées de 2020, on constate que le taux d'embauche est de 86 % un an après l'obtention de leur diplôme, dont 93 % travaillent au Nouveau-Brunswick. Le CCNB contribue ainsi à retenir les personnes diplômées, soit une main-d'œuvre formée et qualifiée au Nouveau-Brunswick.

ANNÉE DU SONDAGE ¹	TAUX DE SATISFACTION (norme GNB 80 %)	TAUX D'EMBAUCHE (norme GNB 80 %)	TAUX D'EMBAUCHE RELIÉ À LA FORMATION (norme GNB 78 %)	TAUX DE PERSONNES DIPLÔMÉES AVEC UN EMPLOI AU N.-B.
2021	86 %	86 %	75 %	93 %
2020	90 %	91 %	79 %	91 %
2019	90 %	91 %	80 %	89 %
2018	87 %	92 %	82 %	92 %
2017	89 %	88 %	85 %	94 %

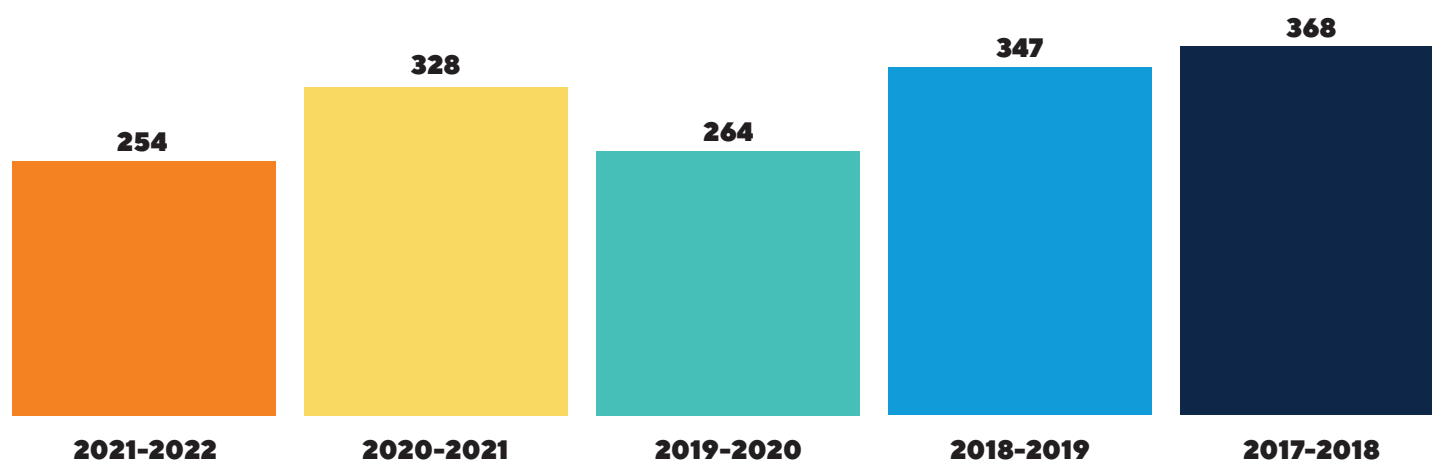
¹ Les personnes diplômées ont été sondées un an après l'obtention de leur diplôme.

APPRENTISSAGE ET CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

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

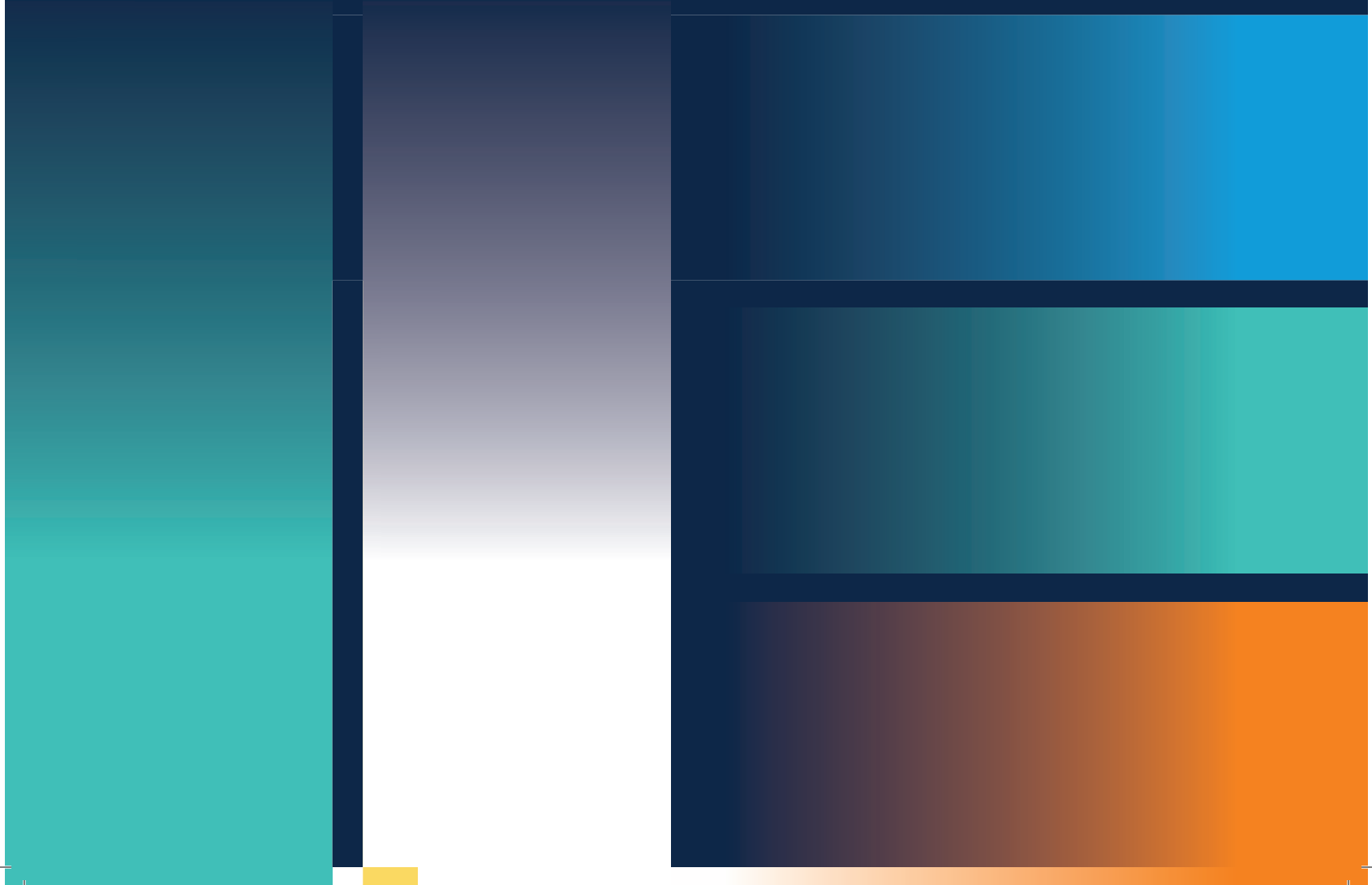
Le tableau ci-dessous démontre la fluctuation des inscriptions aux programmes d'apprentissage et de certification professionnelle au cours des cinq dernières années.

Apprentissage et certification professionnelle





ÉTATS FINANCIERS AUDITÉS



Rapport de l'auditeur indépendant

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

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers du **Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick** [le « Collège »], qui comprennent l'état de la situation financière au 31 mars 2022, 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 2022, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice clos à cette date, conformément aux normes comptables canadiennes pour le secteur public.

Fondement de l'opinion

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

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

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

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

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

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

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

- 2 -

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 18 juin 2022

Comptables professionnels agréés

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

État de la situation financière

Au 31 mars 2022

	2022	2021
ACTIFS		
Actifs à court terme		
Encaisse	6 320 \$	6 120 \$
Montant à recevoir de la Province du Nouveau-Brunswick	25 392 839	19 339 427
Actif affecté	-	1 308
Comptes débiteurs (Note 3)	4 821 892	2 695 936
Inventaires	172 073	136 760
Payés d'avance	849 520	843 120
	31 242 644	23 022 671
Immobilisations (Note 4)	3 960 790	3 749 485
	35 203 434 \$	26 772 156 \$
PASSIFS		
Passifs à court terme		
Comptes créditeurs et frais courus	2 418 156 \$	2 503 268 \$
Salaires et bénéfices à payer	6 792 678	4 891 133
Revenus différés (Note 5)	10 228 001	7 721 687
Autres	992 278	968 847
	20 431 113	16 084 935
Revenus différés afférents aux immobilisations (Note 6)	2 465 113	2 796 730
Obligation reliée aux congés de maladie (Note 9)	2 606 500	2 655 100
Obligation reliée à Travail sécuritaire NB (Note 9)	1 837 700	1 219 900
	27 340 426	22 756 665
ACTIFS NETS		
Actifs nets investis en immobilisations	1 495 682	952 755
Actifs nets grevés d'une affectation interne (Note 13)	130 000	130 000
Actifs nets non affectés	6 237 326	2 932 736
Excédent accumulé	7 863 008	4 015 491
	35 203 434 \$	26 772 156 \$
Engagements - Note 8		
Éventualités - Note 12		

AU NOM DU CONSEIL DES GOUVERNEURS



Denis Nadeau, président du Conseil des gouverneurs



Pierre Zundel, président-directeur général

Les notes afférentes aux états financiers en font partie intégrante.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2022

	Budget	Réel	Réel
	2022	2022	2021
REVENUS			
Subventions - Province du Nouveau-Brunswick	42 223 092 \$	45 599 597 \$	41 936 933 \$
Subventions - Fédéral	4 403 433	3 421 995	3 347 866
Subventions - Autres	2 135 790	1 311 859	1 185 234
Intergouvernementaux	3 907 009	5 024 013	4 079 243
Droits de scolarité	10 229 737	10 546 397	10 346 751
Frais d'admission	550 000	593 267	195 745
Formation à contrat	1 277 632	967 282	879 962
Langues officielles	2 551 209	2 806 748	2 656 809
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	598 432	618 475	668 302
Autres	2 063 511	2 054 997	2 111 955
	69 939 845	72 944 630	67 408 800
DÉPENSES			
Salaires et bénéfices	51 008 707	54 479 708	49 399 520
Services	12 308 806	7 776 472	9 557 599
Matériel et fournitures	4 073 543	4 037 294	4 189 027
Autres	1 661 041	1 848 935	1 896 694
Amortissement des immobilisations	887 748	954 704	1 004 716
	69 939 845	69 097 113	66 047 556
EXCÉDENT LIÉ AUX ACTIVITÉS	- \$	3 847 517 \$	1 361 244 \$

Les notes afférentes aux états financiers en font partie intégrante.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2022

	2022	2021
Opérations		
Excédent lié aux activités	3 847 517 \$	1 361 244 \$
Éléments n'ayant pas d'incidence sur les espèces et quasi-espèces		
Amortissement des immobilisations	954 704	1 004 716
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	(618 475)	(668 302)
Mauvaises créances	94 852	36 829
Obligation reliée aux congés de maladie	(48 600)	155 900
Obligation reliée à Travail sécuritaire NB	617 800	271 000
Variation nette - éléments hors caisse du fonds de roulement (Note 7)	2 084 970	2 712 297
Sous-total opérations	6 932 768	4 873 684
Investissements		
Achat d'immobilisations	(1 166 014)	(520 391)
Nouvelles contributions différées pour immobilisations	286 858	244 395
Sous-total investissements	(879 156)	(275 996)
Augmentation nette des espèces et quasi-espèces	6 053 612	4 597 688
Espèces et quasi-espèces, début de l'exercice	19 345 547	14 747 859
Espèces et quasi-espèces, fin de l'exercice	25 399 159 \$	19 345 547 \$
Espèces et quasi-espèces comprennent :		
Encaisse	6 320 \$	6 120 \$
Montant à recevoir de la Province du Nouveau-Brunswick	25 392 839	19 339 427
	25 399 159 \$	19 345 547 \$

Les notes afférentes aux états financiers en font partie intégrante.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de l'évolution des actifs nets

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2022

	Actifs nets investis en immobilisations	Actifs nets grevés d'une affectation interne	Actifs nets non affectés	Total 2022	2021
Solde, début de l'exercice	952 755 \$	130 000 \$	2 932 736 \$	4 015 491 \$	2 654 247 \$
Amortissement des immobilisations	(954 704)	-	954 704	-	-
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	618 475	-	(618 475)	-	-
Investissement en immobilisations	1 166 014	-	(1 166 014)	-	-
Nouvelles contributions pour immobilisations	(286 858)	-	286 858	-	-
Excédent lié aux activités	-	-	3 847 517	3 847 517	1 361 244
Solde, fin de l'exercice	1 495 682 \$	130 000 \$	6 237 326 \$	7 863 008 \$	4 015 491 \$

Les notes afférentes aux états financiers en font partie intégrante.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

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 Collège sont :

Espèces et quasi-espèces

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

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

Immobilisations

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

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

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

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

2. Principales conventions comptables (suite)

Les terrains et les immeubles qui appartiennent à la province du Nouveau-Brunswick ne font pas partie des immobilisations du Collège. Les améliorations et réparations apportées à ces immobilisations sont comptabilisées à la dépense durant l'année en cours et se chiffrent à 919 327 \$ (2021 – 1 185 676 \$).

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

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

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

2. Principales conventions comptables (suite)

Les revenus reçus pour des projets futurs sont différés et reconnus dans l'année 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 à payer 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 à recevoir, 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 2022 pour chaque employé. Le nombre de jours de vacances accumulées au dossier de chaque employé comptabilisé, selon les conventions collectives en vigueur, dans le système informatisé des ressources humaines (SIRH) de la province du Nouveau-Brunswick sert à déterminer ce montant.

Obligation reliée aux congés de maladie

Les employés du Collège ont droit à des prestations de congés de maladie qui s'accumulent, mais ne s'acquièrent pas et sont donc 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.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

2. Principales conventions comptables (suite)

Obligation reliée à Travail sécuritaire NB

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

3. Comptes débiteurs

	2022	2021
Étudiants / Particuliers	359 389 \$	392 618 \$
Industries	1 011 643	960 716
Organisations	68 150	52 676
Gouvernement provincial	450 763	874 524
Gouvernement fédéral	3 359 632	752 914
Provision pour mauvaises créances	(427 685)	(337 512)
	4 821 892 \$	2 695 936 \$

4. Immobilisations

	Améliorations locatives	Matériel informatique / logiciels de projet	Équipement majeur	Véhicules à moteur et équipement lourd mobile	2022 Total	2021 Total
Coût						
Coût au début d'exercice	167 890 \$	1 868 310 \$	9 611 397 \$	911 170 \$	12 558 767 \$	12 038 376 \$
Acquisitions	-	-	1 110 014	56 000	1 166 014	520 391
Dispositions	(167 890)	(396 120)	(584 829)	(74 719)	(1 223 558)	-
Coût de clôture	-	1 472 190	10 136 582	892 451	12 501 223	12 558 767
Amortissement cumulé						
Amortissement cumulé au début d'exercice	167 890	1 355 526	6 571 692	714 174	8 809 282	7 804 566
Charge d'amortissement	-	47 089	833 330	74 285	954 704	1 004 716
Dispositions	(167 890)	(396 120)	(584 824)	(74 719)	(1 223 553)	-
Amortissement cumulé de clôture	-	1 006 495	6 820 198	713 740	8 540 433	8 809 282
Valeur comptable nette	- \$	465 695 \$	3 316 384 \$	178 711 \$	3 960 790 \$	3 749 485 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

5. Revenus différés

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

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Formation continue	3 314 012 \$	1 200 054 \$
Droit de confirmation	2 800 033	2 569 486
Droit de scolarité	2 554 086	2 548 228
Autres services	1 559 870	1 403 919
	<u>10 228 001 \$</u>	<u>7 721 687 \$</u>

6. Revenus différés afférents aux immobilisations

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

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Solde d'ouverture	2 796 730 \$	3 220 637 \$
Contributions reçues	286 858	244 395
Amortissement revenus différés afférents aux immobilisations	(618 475)	(668 302)
Solde de fermeture	<u>2 465 113 \$</u>	<u>2 796 730 \$</u>

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

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Actif affecté	1 308 \$	544 \$
Comptes débiteurs	(2 220 808)	2 146 191
Inventaires	(35 313)	27 273
Payés d'avance	(6 400)	(287 394)
Comptes créditeurs et frais courus	(85 112)	506 021
Salaires et bénéfices à payer	1 901 545	414 135
Revenus différés	2 506 314	344 108
Autres passifs à court terme	23 436	(438 581)
	<u>2 084 970 \$</u>	<u>2 712 297 \$</u>

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

8. Engagements

Le Collège doit respecter les engagements suivants au 31 mars 2022. Voici les montants à payer au cours des prochaines années :

	<u>Location- exploitation</u>	<u>Obligations contractuelles</u>	<u>Total</u>
2022-2023	578 614 \$	524 532 \$	1 103 146 \$
2023-2024	577 733	207 158	784 891
2024-2025	517 743	13 559	531 302
2025-2026	267 695	-	267 695
2026-2027	266 439	-	266 439
Après	4 085 396	-	4 085 396
	<u>6 293 620 \$</u>	<u>745 249 \$</u>	<u>7 038 869 \$</u>

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 5 104 887 \$ (2021 – 4 874 853 \$).

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

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

Indemnités de retraite

Certains employés à temps plein du Collège ont droit à une indemnité de retraite payable à la retraite, dont le montant est fondé sur le nombre d'années de service. Tel que décrit dans la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* et le Règlement 2010-78, il ne s'agit pas d'une obligation du Collège. Le montant de l'indemnité de retraite payé durant l'exercice par la province au nom du Collège est de 278 120 \$ (2021 – 184 884 \$).

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

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.

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 2021. 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 : 3,50 %
- Taux de croissance pour les salaires : 3 % par année
- Nombre d'employés : 671
- Âge moyen : 47,6 ans
- Service moyen des employés : 10 ans
- La durée de vie estimée restante pour amortir la perte actuarielle est de 11 années.

Basés sur l'évaluation du passif par l'actuaire au 31 mars 2022, les résultats sont :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Solde d'ouverture, obligation des congés de maladie	2 655 100 \$	2 499 200 \$
Dépenses pour l'année reliées aux congés de maladie		
Coûts des prestations pour l'exercice	354 500	400 900
Amortissement des pertes actuarielles	65 600	105 500
Dépense d'intérêt	80 300	91 400
	<u>500 400</u>	<u>597 800</u>
Paiements de prestations - part de l'employeur	<u>(549 000)</u>	<u>(441 900)</u>
Solde de fermeture, obligation des congés de maladie	<u>2 606 500 \$</u>	<u>2 655 100 \$</u>

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

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 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 2022. 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
- Taux d'inflation sur les dépenses médicales : 4,25 % par année
- Taux d'escompte : 3,50 % par année
- Âge moyen à l'événement : 42 ans
- Âge moyen des réclamants recevant une prestation de perte de salaire : 58.9 ans

Fondée sur une évaluation actuarielle du passif au 31 mars 2022, l'obligation de Travail sécuritaire NB courue et la charge liée à l'obligation de Travail sécuritaire NB courue sont les suivantes :

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Solde d'ouverture, obligation Travail sécuritaire NB	1 219 900 \$	948 900 \$
Dépenses pour l'année reliées à Travail sécuritaire NB		
Coûts des prestations pour l'exercice	468 800	285 800
Amortissement des pertes actuarielles	214 400	100 300
Dépense d'intérêt	96 400	53 800
	<u>779 600</u>	<u>439 900</u>
Paiements de prestations	<u>(161 800)</u>	<u>(168 900)</u>
Solde de fermeture, obligation Travail sécuritaire NB	<u>1 837 700 \$</u>	<u>1 219 900 \$</u>

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

10. Transactions entre parties liées

Pour l'année 2022, le Collège a reçu de la province du Nouveau-Brunswick une subvention de 45 599 597 \$ (2021 – 41 936 933 \$), ainsi que des revenus en provenance de divers ministères de la province de l'ordre de 5 024 013 \$ (2021 – 4 079 243 \$) pour un total de 50 623 610 \$ (2021 – 46 016 176 \$).

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 2022, les étudiants inscrits au Collège ont reçu un total de 274 805 \$ en bourses (2021 – 345 625 \$). Durant l'exercice, le Collège a fait un paiement à la Fondation de 50 000 \$ (2021 – 50 000 \$).

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

Le Collège recueille les cotisations directement des étudiants et les détient en fiducie jusqu'à ce qu'elles soient redistribuées aux associations étudiantes de chacun des campus. Durant l'exercice, la somme de 223 019 \$ (2021 – 179 641 \$) 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 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 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.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

12. Éventualités (suite)

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

Les conventions collectives du groupe Éducation (consultation et élaboration), SAN (soutien administratif) et Éducation (enseignants) du Collège ont expiré avant le 31 mars 2022. Au moment de l'émission de ces états financiers, aucun règlement n'a été conclu. Un montant a été inscrit dans le compte de salaires et bénéfices à payer pour ce coût. Tout écart entre le montant final et l'estimation sera comptabilisé à la dépense durant l'exercice pendant lequel le règlement sera conclu.

13. Actifs nets grevés d'une affectation interne

Le Conseil des gouverneurs du Collège a suspendu, pour les années financières 2020, 2021 et 2022, les initiatives stratégiques liées aux actifs nets grevés d'une affectation interne, dont le solde est de 130 000 \$. Une évaluation de la pertinence de ces initiatives aura lieu en 2023 pour déterminer si celles-ci devront reprendre ou si elles devraient être annulées. Le Collège ne peut utiliser ces montants grevés d'une affectation interne à d'autres fins sans le consentement au préalable du Conseil des gouverneurs.

14. 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 3 359 632 \$ à recevoir du Gouvernement fédéral, et 450 763 \$ 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 2022.

L'exposition maximale à ce risque correspond au solde des comptes débiteurs au 31 mars 2022, qui s'élève à 4 821 892 \$. 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.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2022

15. COVID-19

L'épidémie du coronavirus (COVID-19) a amené des gouvernements partout dans le monde à adopter des mesures d'urgence pour lutter contre la propagation du virus. Ces mesures, qui comprennent la mise en œuvre d'interdictions de voyager, des périodes de quarantaine auto-imposées et des distanciations sociales, ont perturbé les entités à l'échelle mondiale, entraînant un ralentissement économique.

L'impact de l'épidémie COVID-19 a également eu des effets sur les opérations du Collège en 2022. Entre autres, l'achat de masques pour le personnel, d'équipement de purification d'air, la prise en charge des quarantaines obligatoires des étudiants et la pénurie de produits ont tous contribué à la perturbation des opérations. Pour l'année 2022, le Collège a enregistré une dépense nette de 367 208 \$ (2021 – 561 550 \$) pour les initiatives contre la COVID-19. Bien que les restrictions liées à la pandémie ont diminuées, la COVID-19 est toutefois toujours présente. Il n'est pas possible d'estimer de manière fiable la durée, la gravité et l'impact de la COVID-19 sur la situation financière du Collège pour les années à venir.

16. Chiffres comparatifs

Certains chiffres comparatifs de 2021 ont été reclassés afin qu'ils soient conformes à la présentation adoptée pour l'exercice terminé le 31 mars 2022.

GOVERNANCE ET GESTION

Conseil des gouverneurs



Denis Nadeau
Président



Mélanie Paulin Gagnon
Vice-présidente



Damien Dauphin
Membre



Hélène Savoie-Louis
Membre



Laura Richard
Membre



Luc St-Jarre
Membre



Marc-André LeBlanc
Membre



Réjean Boudreau
Membre



Stéphanie Luce
Membre



Steve Lambert
Membre



Mathieu Doucet
Membre enseignant



Renée Morrison
Membre
non enseignante



**Livingstone Beni
Donfack**
Membre étudiant

Note : il y a deux postes externes vacants.

GOVERNANCE ET GESTION

Conseil de direction

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

Conseil d'orientation

Pierre Zundel, président-directeur général
Diane Sénécal, vice-présidente – Formation et Réussite étudiante
Paolo Fongemie, vice-président – Services administratifs
Cyrille Simard, vice-président – Développement
Marie-France Doucet, directrice générale – Gestion stratégique
Francis Hébert, directeur – Finances et Infrastructures
Tony Roy, directeur – Technologies de l'information et des communications
Gina St-Pierre, directrice – Ressources humaines et relations de travail
Juan Manuel Toro Lara, directeur – Gestion intégrée des inscriptions
Michelle Richard, directrice – Formation
Stéphanie Léger, directrice – Réussite étudiante
Pierre Clavet, doyen – École du développement professionnel
Michel Caron, doyen – École des métiers et directeur – Campus de Bathurst
Julie Cyr, doyenne – École des sciences de la santé et des services communautaires et directrice – Campus de Campbellton
Marie-France Bérubé, doyenne – École des affaires et de la bureautique et directrice – Campus de Dieppe
Alain Lamarre, doyen – École des TIC, des technologies et du transport et directeur – Campus d'Edmundston
Gérald Losier, doyen – École des arts et de l'hospitalité et École des pêches et des ressources naturelles, et directeur – Campus de la Péninsule acadienne
Daniel Laplante, directeur – Réseau CCNB-INNOV
Vacant, direction – Communications et Marketing
Sonia Michaud, directrice – International
Louise Tardif, conseillère principale en équité, diversité et inclusion

Équipes du CCNB au 30 juin 2022

RÉSULTATS ESCOMPTÉS ET INITIATIVES STRATÉGIQUES CLÉS

Le tableau suivant présente les indicateurs de performance, les cibles et les résultats atteints pour 2021-2022, conformément au Plan stratégique 2016-2021.

INDICATEURS DU CCNB	CIBLES 2021-2022	RÉSULTATS 2021-2022
Taux de persévérance des étudiantes et étudiants inscrits aux programmes réguliers (norme GNB 83 %)	85 %	86,2 %
Taux de satisfaction des personnes diplômées (norme GNB 80 %)	90 %	86 %
Taux d'embauche des personnes diplômées des programmes réguliers (norme GNB 80 %)	87 %	86 %
Taux d'embauche des personnes diplômées des programmes réguliers dans leur domaine de formation (norme GNB 78 %)	85 %	75 % ¹
Augmentation du nombre d'inscriptions en Technologies, techniques et métiers	5 % (2 144) et 76 % d'occupation des sièges actifs	>0,2 % ² (2 097) et 76 % d'occupation des sièges actifs
Taux de diplomation	85 %	86 %
Taux de satisfaction des employeurs	Sans objet	Prochain sondage biennal sera administré en 2022-2023
Taux d'investissement dans le perfectionnement et le développement professionnel	1,3 %	1,2 % ³
Taux des revenus autogénérés	40 %	37,5 % ⁴
Taux des dotations qui répondent aux normes établies	80 %	Non disponible
Taux de satisfaction du personnel	75 %	60 % ⁵ (Sondage d'octobre 2021)

Notes explicatives pour justifier les écarts importants :

¹ Le Plan stratégique 2022-2027 du CCNB se penche sur cet indicateur en visant une augmentation de 1 500 personnes qualifiées par année qui s'ajouteront à l'économie du Nouveau-Brunswick dans un emploi lié au domaine de formation.

² La baisse des inscriptions serait liée aux répercussions de la pandémie de la COVID-19.

³ En raison de la pandémie mondiale de la COVID-19, les occasions de perfectionnement et de développement professionnel ont été moins nombreuses.

⁴ La réduction des revenus autogénérés est principalement liée aux répercussions de la pandémie mondiale de la COVID-19 et à l'achèvement durant l'année de projets majeurs pluriannuels.

⁵ Une analyse rigoureuse des résultats du sondage a notamment mené à la tenue de cinq sessions d'engagement sous forme de forums ouverts avec le personnel (31 janvier au 4 février 2022). Des actions concrètes qui auraient un impact tangible à court et moyen terme ont été suggérées par les personnes participantes. Dix actions prioritaires en sont ressorties et devaient être réalisées par la fin de l'année collégiale 2021-2022. Deux de ces actions ont été reportées à l'automne 2022. Les actions proposées pouvant faire l'objet d'un suivi à moyen et à long terme seront priorisées par les directions et intégrées dans les plans d'action des secteurs.

Rapport annuel

2021  **2022**

Siège social du CCNB

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



ccnb.ca

