

Rapport annuel

2024-2025

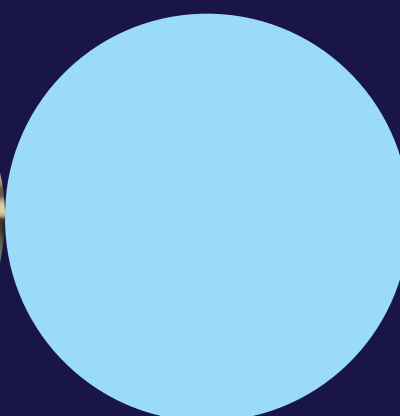


Table des matières

01	Mot du président du Conseil des gouverneurs et du président-directeur général du CCNB
03	Plan stratégique 2022-2027
04	Au CCNB, on change des vies!
06	En bref
07	Axe 1 : une main-d'œuvre qualifiée et agile
12	Axe 2 : l'innovation collaborative
17	Axe 3 : la vitalité des communautés
21	Axe 4 : le pouvoir d'agir
24	Des résultats enviables
26	États financiers audités
45	Gouvernance et gestion
47	Indicateurs, cibles et résultats
48	Livrables de la lettre de mandat

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

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick que vous observez aujourd'hui se transforme année après année pour devenir un établissement de plus en plus agile, tourné vers l'avenir et en mesure de répondre aux défis de plus en plus complexes du marché du travail, des entreprises et des employeurs d'aujourd'hui et demain.

Cette année marque une étape décisive dans notre projet ambitieux d'alignement de l'ensemble de nos programmes d'études selon l'approche centrée sur le développement des compétences (ACDC), lancé en 2021 : en seulement quatre ans, près de la moitié de nos formations l'ont déjà adoptée. Nos étudiantes et étudiants évoluent désormais au cœur de scénarios d'apprentissage authentiques, soigneusement conçus pour reproduire les multiples exigences du marché du travail et les préparer, dès le « jour 1 », à relever toujours mieux les défis de leur future carrière. Pour les employeurs, cela signifie l'arrivée sur le marché de personnes ayant acquis les compétences nécessaires pour passer à l'action de façon actualisée, s'épanouir et contribuer concrètement dans un monde du travail en pleine évolution.

Parallèlement, notre campus de Bathurst se renouvelle. La première phase de planification du projet majeur de modernisation du campus vient d'être finalisée, et un financement de 7,35 M\$ a été accordé pour passer à la prochaine étape. Nous rêvons d'un espace de pointe, ouvert, moderne et rassembleur, où chaque personne pourra apprendre, se perfectionner, collaborer, innover ou simplement profiter des services communautaires qui y seront offerts, dans un environnement inclusif.

Cette initiative représente une étape importante dans la réalisation de la vision d'avenir du CCNB : un avenir où l'innovation est au cœur de nos actions et contribue directement au dynamisme de la communauté. Au centre de ce projet se trouve INNOV, notre pôle de recherche appliquée et d'innovation, conçu comme un véritable carrefour de collaboration synergique pour les chercheurs et chercheuses, les entreprises et les personnes citoyennes.

D'ailleurs, notre équipe d'INNOV à Bathurst, avec ses collègues de Grand-Sault et de Caraquet, figure pour une treizième année consécutive parmi les 50 meilleurs collèges canadiens en recherche appliquée et innovation.

Cette année, le CCNB a aussi dû faire face aux nouvelles limites imposées par le gouvernement fédéral sur les permis de travail postdiplôme pour nos étudiantes et étudiants internationaux. Conscients que notre province devra pourvoir 136 300 postes au cours de la prochaine décennie, nous n'avons pas laissé ces contraintes freiner notre élan : une équipe dédiée s'est mobilisée pour ajuster notre offre de programmes, tout en protégeant notre capacité de formation. Cette démarche proactive traduit notre vision claire de l'avenir et notre engagement indéfectible à attirer, retenir et à développer l'expertise ici, au Nouveau-Brunswick.

Le bilan de l'année 2024-2025 est à la fois riche et inspirant : Près de 2 000 personnes diplômées ou certifiées, tous programmes confondus, incluant les diplômes, certificats, certificats d'études avancées et microcertificats, une marque historique, illustrant notre mission d'être au service des communautés. Les membres du personnel ont consacré plus de 8 000 heures au bénévolat, témoignant de la solidarité qui nous anime. Enfin, nous continuons de travailler main dans la main avec les organismes et entreprises de la province pour adapter nos programmes et offrir des formations sur mesure qui répondent aux besoins du jour.

Le CCNB remercie chaleureusement toutes celles et tous ceux qui contribuent chaque jour à la réalisation de sa vision : étudiantes et étudiants, membres du personnel, partenaires et gouvernements. Ensemble, nous poursuivrons sur cette lancée pour écrire la prochaine page de l'histoire du CCNB, soutenir le dynamisme de nos communautés et former une main-d'œuvre qualifiée pour le Nouveau-Brunswick.



Le président du Conseil des gouverneurs,
Réjean Boudreau

Le président-directeur général
Pierre Zundel



Vision

Mission

Valeurs

Vision

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

Mission

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

Valeurs

L'inclusion nous rassemble.

L'innovation nous transforme.

L'agilité nous propulse.

La collaboration nous développe.



Plan stratégique

2022 - 2027

1 UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE

Augmentation du nombre de personnes apprenantes qui réussissent leur projet de vie et de carrière au 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



Au CCNB, on change des vies!

La **persévérance récompensée**

Après quinze ans dans le domaine de la restauration, Rachel Gauvin a choisi de reprendre ses études en Gestion de bureau au CCNB – Campus de la Péninsule acadienne, amorçant ainsi un changement de carrière à 39 ans. Maman de quatre enfants, dont un ayant des besoins médicaux particuliers, elle a surmonté de nombreux défis pour maintenir une moyenne de 95 % et s'impliquer activement dans sa communauté.

Son courage et sa persévérance ont été récompensés par la Bourse Paul et Gerri Charrette, remise par Collèges et instituts Canada (CICan). D'un montant de 5 000 \$, elle soutient des étudiantes et étudiants en région rurale ou éloignée confrontés à des obstacles importants dans la poursuite de leurs études postsecondaires.



« Ce n'est pas facile avec quatre enfants, mais je réussis à m'organiser. Ça fait du bien d'aller au collège. J'aime beaucoup le côté social et humain du CCNB. »

Rachel Gauvin



Un **nouveau départ réussi** au Nouveau-Brunswick

Vétérinaire en Algérie pour plus de douze ans, Radia Yahi a choisi de s'installer à Moncton avec sa famille pour offrir un meilleur avenir à ses enfants. Inscrite en Ressources humaines au CCNB – Campus de Dieppe, elle s'est distinguée par un cheminement remarquable notamment par son engagement, son ouverture et ses excellents résultats académiques. Malgré les défis d'une nouvelle vie et un emploi à temps partiel durant sa formation, Radia a réussi à se distinguer en remportant le Prix de la doyenne en juin 2024. Elle a rapidement intégré le marché du travail chez Medavie à titre de recruteuse.

« Je remercie le CCNB pour la préparation et le soutien. J'étais bien préparée pour le marché du travail. Je me sens à l'aise et j'apprends tous les jours. »

Radia Yahi

De la charpenterie à surintendant : **Rémy Ouellet bâtit sa carrière avec succès!**

Finissant du programme de Charpenterie au CCNB – Campus d’Edmundston, Rémy Ouellet a transformé sa passion pour le travail manuel en une carrière solide. Après plus de douze ans dans la charpente et des projets d’envergure à Moncton, il a été recruté comme superviseur de projets, spécialisé dans la construction de grands immeubles résidentiels.



« La formation du CCNB m’a donné la base dont j’avais besoin. Ce poste me permet de mettre en pratique mes compétences, de régler les problèmes rapidement et d’anticiper les besoins sur le chantier. »

Rémy Ouellet



Relève entrepreneuriale dans le nord de la province du N.-B.

Chloé Duguay, diplômée en Gestion de la petite et moyenne entreprise du CCNB – Campus de la Péninsule acadienne, incarne la nouvelle génération d’entrepreneurs en reprenant la Confiserie Andréa, une entreprise bien établie au centre-ville de Bathurst. Après un retour aux études et un choix audacieux de changer de carrière, elle fait rayonner son entreprise et reçoit un appui fort de la communauté.

Le CCNB, une histoire de famille :

Chloé est la fille de Ray Duguay, ancien enseignant en Usinage de matériaux au CCNB - Campus de Bathurst, reconnu pour avoir transmis sa passion des métiers sur les réseaux sociaux.



Transformer son expérience personnelle en une carrière dédiée à aider les autres

Victime d’un grave accident de motocross, Alexander Albert, de Baker Brook, a passé plus de quatre semaines à l’hôpital IWK à Halifax, dont plusieurs jours dans le coma, avant d’entreprendre une longue réadaptation au Centre Stan Cassidy à Fredericton. Inspiré par le soutien qu’il a reçu, il a choisi de transformer cette épreuve en carrière en s’inscrivant en Techniques de réadaptation au CCNB – Campus de Campbellton. À la fin de son programme, il sera prêt à aider à son tour des personnes en physiothérapie, ergothérapie, orthophonie et audiologie.

En bref

795 **+** **991** **+** **1** **+** **135** **=** **1922**

Diplômes (dont 98 délocalisés au Cameroun) Certificats Certificat d'études avancées Microcertificats Formation postsecondaire


93,4 M\$
Budget annuel de fonctionnement


834
membres du personnel (réguliers et termes à durée déterminée)

+
45
Formation secondaire


1 967
Diplômes, certificats, certificats d'études avancées et microcertificats attribués

105
programmes réguliers et de la formation continue menant à :

51 diplômes • **39** certificats
9 microcertificats • **4** attestations
2 certificats d'études avancées

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

95 % dont **92 %** travaillent au N.-B

Source : Sondage de 2024 sur le placement des diplômés de 2023.


10 504
Population étudiante en formation régulière et continue

301
Population étudiante bénéficiant du soutien à l'apprentissage

1 249
Population étudiante internationale provenant de **22** pays (formation régulière)

Axe 1 :

UNE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE ET AGILE

Dans la poursuite de son Plan stratégique 2022-2027, le CCNB redouble d'efforts pour propulser les projets vie-carrière au Nouveau-Brunswick. En alignant ses programmes sur les compétences recherchées et en favorisant l'apprentissage tout au long de la vie, le CCNB agit concrètement pour faciliter l'intégration en emploi et renforcer la rétention des talents dans toutes les régions de la province.



1.1 Des compétences alignées sur le marché du travail

Alignement sur l'ACDC

En 2024-2025, douze programmes supplémentaires ont été alignés selon l'approche centrée sur le développement des compétences (ACDC), portant le total à 41 programmes. Cette approche, résolument ancrée dans les réalités professionnelles, mobilise les employeurs pour définir les compétences attendues et place les personnes apprenantes au cœur de leur formation. Elle permet d'offrir des contenus concrets, pertinents et alignés de plus en plus sur les réalités professionnelles.

Valoriser les compétences sociales

Un pas important a été franchi avec l'adoption du Cadre de compétences sociales. Intégré progressivement aux programmes menant à un diplôme ou un certificat, il structure six compétences essentielles : communication, collaboration, adaptabilité, professionnalisme, innovation et engagement citoyen.

Enseigner à l'ère de l'IA

Le CCNB a lancé en avril 2025 un Guide d'intégration de l'intelligence artificielle générative dans les pratiques pédagogiques. Ce guide pratique, évolutif et ancré dans une approche éthique propose des repères concrets pour une utilisation responsable de l'IA en classe.

1.2 Un continuum d'apprentissage en actions

Des parcours souples et interconnectés

- En décembre 2024, l'événement *Essaie un métier* a réuni plus de 650 élèves du Nord-Ouest au campus d'Edmundston. Organisée avec Compétences Canada NB et des employeurs, l'activité leur a permis d'explorer plus de 35 métiers en mode interactif en lien avec les formations techniques du CCNB.



- Le CCNB a développé plusieurs parcours à base commune dans différents domaines pour favoriser des cheminements flexibles, des formations cumulables et un véritable continuum d'apprentissage :
 - o **Petite enfance** : offre repensée autour de microcertificats, de l'alternance travail-études et de la formation à distance.
 - o **Santé** : les programmes en Assistance de laboratoire médical et en Sciences de laboratoire médical partagent désormais une base commune. Par ailleurs, les programmes de préposé aux soins et de préposé aux soins aigus s'inscrivent dans un continuum de formation menant vers les soins infirmiers auxiliaires.
 - o **Gestion** : le programme Gestion de la PME a été remplacé par deux nouveaux parcours Principes de gestion d'entreprises et Entrepreneuriat qui partagent une base commune. Par ailleurs, Administration des affaires devient Techniques de gestion et d'administration, un programme de deux ans, dont la première année est commune avec Principes de gestion d'entreprises.
 - o **Programmes multidisciplinaires** : offerts dès septembre 2025, ces parcours innovants permettront aux personnes étudiantes d'explorer différents secteurs pour mieux se préparer à des études techniques et professionnelles dans les domaines des métiers, de la santé et des technologies de l'information. Ils favorisent l'émergence de profils polyvalents, mieux adaptés aux réalités changeantes du marché du travail.
- En 2025, le CCNB a lancé Compétences pour réussir, un outil diagnostique qui permet d'évaluer les compétences de base requises pour amorcer un programme de formation. En plus d'être utilisé comme outil envers l'admission pour certains groupes de candidates et candidats, il sert à accompagner les étudiantes et étudiants en identifiant les concepts à renforcer et en proposant de courtes formations de mise à niveau. Cet outil contribue à élargir l'accès aux études collégiales, à assurer les meilleures chances de réussite et à offrir un accompagnement personnalisé centré sur le plan vie-carrière.

1.3 Des milieux d'apprentissage transformés

Apprentissage expérientiel : projets concrets et engagement de terrain

En 2024-2025, le CCNB a multiplié les occasions d'apprentissage expérientiel en misant sur des projets concrets et une forte présence dans la communauté. Cette approche permet aux personnes étudiantes de mettre en pratique leurs compétences, de développer leur réseau et de contribuer activement à la société.



- Un nouveau service de la réussite étudiante a été mis en place pour accroître les occasions d'apprentissage expérientiel : projets en entreprise, mandats réels et initiatives communautaires. Ce service facilite les liens entre la population étudiante et les milieux de travail, tout en rendant ces expériences plus accessibles et adaptées à la réalité des personnes apprenantes.
- En mars 2025, des étudiantes et étudiants en Techniques d'intervention en délinquance ont tenu un colloque sur la sécurité numérique, en collaboration avec Justice Canada. L'événement, *Génération branchée, communauté informée*, a réuni 175 personnes autour de thèmes comme la sextorsion et la cybercriminalité.



En avril 2025, le concours CYBER-CCNB a mis en lumière des projets étudiants en cybersécurité. Un certificat avancé post-diplôme de 30 semaines sera lancé à l'automne 2025. Conçu avec des partenaires du milieu, il alliera théorie et simulations immersives pour répondre aux besoins du marché.

Des environnements de formation modernisés et bien équipés

En 2024-2025, le CCNB a modernisé plusieurs environnements d'apprentissage grâce à d'importants appuis financiers externes et à des partenariats stratégiques. Ces investissements permettent d'offrir aux personnes étudiantes des conditions de formation reflétant fidèlement les réalités du marché du travail. Ces investissements se traduisent par plusieurs réalisations concrètes, dont notamment :

Réalisations et retombées	Investissements
Nouvelle salle de radiologie à Dieppe, équipée d'un appareil numérique identique à ceux utilisés en milieu hospitalier pour améliorer la formation du programme de Technologie en radiation médicale.	300 000 \$ CCNB
Modernisation de la formation Opération d'équipements lourds à Bathurst pour la rendre immersive, durable et accessible, en lien direct avec les besoins des secteurs de la construction, de la foresterie, de l'agriculture et de l'énergie. Ajout de : - Six simulateurs de pointe en salle de classe; - Une remorque mobile de formation équipée de deux simulateurs; - Quatre nouvelles unités d'équipements lourds.	1,4 M\$ Agence de promotion économique du Canada atlantique (APÉCA), Société de développement régional (SDR) et CCNB
Soutien à la transition écologique dans le but d'amorcer la transformation des installations du CCNB en lien avec l'électrification des transports : - Achat d'équipements spécialisés; - Formation du personnel enseignant; - Conception de programmes adaptés aux nouvelles réalités de l'entretien des véhicules électriques.	300 000 \$ Gouvernement du Nouveau-Brunswick (Environnement et Gouvernements locaux, en collaboration avec Éducation postsecondaire, Formation et Travail) 150 000 \$ Banque Royale du Canada



Un collège de proximité et guidé par les récits de vie

Présent dans les communautés, le CCNB agit là où les besoins se font sentir. En rapprochant la formation des milieux de vie et en intégrant les récits de vie à l'enseignement, il mise sur une éducation accessible, humaine et ancrée dans la réalité.

- À Bouctouche, un nouveau centre de formation secondaire a vu le jour en partenariat avec Place aux compétences et le District scolaire francophone Sud. Ce lieu flexible et inclusif, ouvert aux jeunes comme aux adultes, vise à favoriser la réussite scolaire et professionnelle dans la région.
- Le domaine des sciences de la santé innove en intégrant des patients partenaires à ses programmes. En 2024-2025, le témoignage de Mme Nicole Boudreau, thérapeute respiratoire retraitée atteinte d'un cancer métastatique, a été présenté dans les cinq campus. Son récit authentique a permis aux personnes étudiantes de développer une compréhension plus humaine de la relation de soin, en renforçant des compétences comme l'écoute, l'empathie et la reconnaissance du vécu.

1.4 Des actions pour l'intégration en emploi

En 2024-2025, le CCNB a intensifié ses efforts pour faciliter encore davantage l'accès au marché du travail au Nouveau-Brunswick. De la formation à la reconnaissance linguistique, en passant par des partenariats employeurs, plusieurs initiatives ont permis d'accompagner toutes les personnes apprenantes vers une intégration durable.

S'outiller pour réussir au travail :

- Une formation offerte dans les deux langues officielles (français et anglais) de huit heures sur la culture du travail au Canada a permis à 225 nouvelles personnes arrivantes de se familiariser avec les valeurs professionnelles, la communication interculturelle et les attentes des employeurs.
- En partenariat avec le District scolaire francophone Nord-Est, sept étudiantes de deuxième année en Gestion de bureau ont été embauchées comme adjointes administratives rémunérées, une journée par semaine. Encadrées en milieu réel, elles ont gagné en expérience et en autonomie. TravailNB a soutenu l'initiative avec des ateliers d'intégration et un accompagnement personnalisé.

Intégrer, former et reconnaître en santé :

- Dans le secteur de la santé, les parcours repensés des programmes Préposé aux soins et Préposé aux soins aigus intègrent désormais une session préparatoire axée sur le développement des compétences essentielles, l'apprentissage de l'anglais langue seconde et une initiation au marché du travail canadien. Plus de 150 personnes y ont été formées, renforçant leur préparation aux exigences du système de santé canadien.
- Une formation spécialisée de 90 heures a été offerte aux infirmières et infirmiers formés à l'international, en partenariat avec l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (AIINB). Ce projet bénéficiera d'un financement de 550 000 \$ sur trois ans de la part d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), permettant notamment la création de ressources pédagogiques numériques adaptées.

Assurer la relève dans les secteurs clés

En 2024-2025, le CCNB, à Caraquet, a diplômé onze personnes comme capitaines de pêche de classe IV, dont plusieurs reprendront l'entreprise familiale ou lanceront leur propre entreprise. Le CCNB a aussi élargi son offre en sécurité maritime et en navigation, notamment dans le détroit de Northumberland et auprès de communautés anglophones de la région Chaleur. Par ailleurs, deux cohortes de l'École des pêches du Québec ont été accueillies à Caraquet pour une formation spécialisée en navigation électronique simulée.



Renforcer l'intégration par la langue et la reconnaissance :

- Le programme CLIC adapté (Cours de langue pour les immigrants au Canada) a rejoint 160 personnes résidentes temporaires dans trois régions du Nord (Edmundston, Kedgwick-Saint-Quentin et Péninsule acadienne), favorisant l'inclusion sociale et l'apprentissage du français en lien avec la santé, le travail et l'éducation.
- Le CCNB a également ouvert en mars 2025 deux centres agréés pour la passation du Test de connaissance du français (TCF), essentiel depuis 2024 pour l'obtention d'un permis de travail postdiplôme. En un mois seulement, 67 évaluations ont été réalisées, confirmant l'importance de ce service pour l'intégration durable au Nouveau-Brunswick.



Axe 2 :

L'INNOVATION COLLABORATIVE



Le CCNB contribue à accroître la capacité de croissance durable des entreprises et des organisations du Nouveau-Brunswick. D'une part, le CCNB offre des services d'innovation qui visent l'optimisation et le développement de produits, de procédés et de services, permettant aux entreprises et aux organisations de mieux se positionner dans un contexte globalisé et concurrentiel. D'autre part, le CCNB développe des partenariats innovants avec la communauté et les employeurs afin de cocréer et de livrer des formations et des activités d'apprentissage qui répondent concrètement aux besoins de l'industrie et des personnes apprenantes.

2.1 INNOV

En 2024-2025, INNOV a franchi un nouveau cap, confirmant son rôle de moteur d'innovation pour les entreprises et les collectivités du Nouveau-Brunswick, notamment dans les domaines de la bioéconomie, de l'écologie, de l'agriculture, de la fabrication de pointe et des matériaux avancés. Avec son équipe d'environ trente personnes hautement qualifiées, INNOV soutient la croissance durable, la compétitivité et la capacité d'innovation des PME et des organismes partenaires.

Croissance, rayonnement et leadership collectif



Chiffre d'affaires : environ 3,9 M\$.



Projets réalisés : plus de 90 projets industriels et communautaires.



Innovation technique : 45 procédés et 37 produits et prototypes développés ou améliorés.



Investissement des partenaires : hausse de 50 % de la mise de fonds des clients (industrie, municipalités, etc.) dans les projets gérés par INNOV, comparativement à 2023-2024.



Appui technologique : accompagnement de plus de 40 PME dans l'intégration de la robotique, de l'IA et de la simulation.



Formation et relèvement : 41 stages ou projets d'innovation pratiques offerts à des personnes étudiantes du CCNB et d'universités partenaires.

Rayonnement géographique :

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



Recherche appliquée :

17 projets soutenus par un financement pluriannuel de 1 M\$ du Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie du Canada (CRSNG).



Bons d'innovation :

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



Initiatives stratégiques :

5 projets multipartenaires en cours, incluant le développement de chaînes de valeur et des secteurs émergents.



Mise en réseau d'expertises :

participation à des initiatives structurantes rassemblant des centres de recherche, entreprises et organismes sectoriels.





INNOV parmi les meilleurs au Canada

INNOV figure pour une 13^e année consécutive au classement des 50 meilleurs collèges actifs en recherche appliquée et innovation au Canada, selon le palmarès de RE\$EARCH Infosource. Classé 29^e au pays, INNOV s'est distingué dans les catégories suivantes au sein du groupe des petits collèges:



Distinction en innovation environnementale

Dodick Gasser, chercheur chez INNOV, a été reconnu parmi les « Chercheurs à surveiller » par InnovateNB et a été finaliste dans la catégorie « Champion de l'innovation ». Il s'est distingué par son leadership dans des projets régionaux portant sur la gestion de l'eau, les actifs naturels, le carbone et l'adaptation aux changements climatiques, contribuant ainsi au rayonnement d'INNOV et du CCNB en innovation environnementale.



Lancement du service INNOV to Market : propulser l'innovation vers le marché

Grâce à un financement de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APÉCA), INNOV a lancé en 2024-2025 le nouveau service INNOV to Market. Cette initiative vise à accompagner les entreprises et les personnes responsables de l'innovation dans la commercialisation, l'écoconception de produits, le développement des compétences et le réseautage stratégique. Le service renforce le continuum entre la recherche appliquée et la mise en marché, favorisant le transfert concret des innovations du laboratoire vers les marchés, au bénéfice des entreprises et des collectivités du Nouveau-Brunswick.

Accompagnement à l'innovation : automatisation chez Los Cabos Drumsticks

En collaboration avec INNOV, l'entreprise néo-brunswickoise Los Cabos Drumsticks a automatisé une étape clé de la production de baguettes de percussion destinées aux marchés canadien et international. Ce partenariat a permis la conception d'un prototype sur mesure pour le façonnage des extrémités, auparavant réalisé manuellement. Intégrant des solutions de mécatronique, de contrôle et de pneumatique, cette innovation a permis d'accroître la productivité, d'améliorer la qualité et de bonifier les conditions de travail. Ce projet illustre l'expertise d'INNOV dans le développement de solutions technologiques adaptées aux besoins des entreprises régionales.

INNOV partage son expertise à l'Association des microbrasseries du Québec (AMBQ)

Dans le cadre de la conférence annuelle de l'Association des microbrasseries du Québec, INNOV a été mise en valeur grâce à la participation de Stefan Gagliardi, chercheur, qui a présenté des outils concrets pour le contrôle de la qualité dans la filière brassicole. Cette participation a permis aux entreprises de mieux comprendre et analyser la variabilité du malt et du houblon, favorisant ainsi la constance et la qualité des produits. Par son accompagnement des PME en assurance qualité et en mise en valeur des produits locaux, INNOV confirme son rôle de partenaire stratégique pour le développement et la compétitivité de l'industrie de la microbrasserie.

Gestion des actifs naturels : partenariat municipal exemplaire

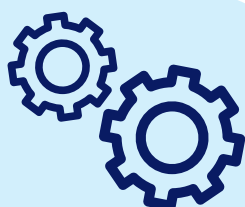
INNOV accompagne actuellement les municipalités de Dieppe, Edmundston et Saint-Quentin dans la mise en valeur et la protection de leurs actifs naturels. Avec la Ville de Dieppe, un projet pluriannuel majeur (qui se poursuit en 2025-2026) fournit une analyse scientifique des zones à haute valeur écologique et fonctionnelle. Les résultats guideront l'intégration durable de ces milieux naturels aux nouveaux secteurs résidentiels assurant un aménagement du territoire respectueux des écosystèmes et des besoins communautaires.



2.2 CCNB-International

Actif dans plusieurs secteurs tels que la santé, les métiers, l'agriculture ou les pêches, CCNB-International poursuit son engagement sur la scène internationale. Il contribue activement à la mise en œuvre de partenariats de formation qui ouvrent le marché de l'emploi provincial à des personnes étudiantes de l'international qui répondent aux besoins prioritaires du Nouveau-Brunswick. Que ce soit à titre de maître d'œuvre ou de partenaire, CCNB-International contribue également au renforcement de la formation professionnelle et technique dans plusieurs pays par des partenariats de coopération qui mettent en valeur l'expertise néo-brunswickoise à l'extérieur du pays.

Bilan des activités en chiffres pour 2024-2025



13
projets ou
initiatives
actifs



8
pays d'intervention

2

nouveaux
partenariats
majeurs :



- Au Maroc, un partenariat avec le Victoria Professional Institute (VPI) permettra la délocalisation des programmes Préposé aux soins (dès 2025) et Soins infirmiers auxiliaires (en 2026), menant à une double diplomation. Le programme Intégration en milieu de travail canadien sera offert aux étudiantes et étudiants de ces parcours qui souhaitent travailler au Nouveau-Brunswick.
- En Côte d'Ivoire, un partenariat avec le ministère de l'Enseignement Technique, de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage (METFPA) permettra à 32 boursières et boursiers ivoiriens de venir étudier au CCNB dans les domaines des métiers et de la santé.



30

membres du personnel
du CCNB ont partagé leur
expertise à l'international dans
le cadre de projets et d'initiatives.

2.3 Partenariat innovant de formation

Au CCNB, la cocréation est au cœur de notre approche. En collaborant étroitement avec l'industrie et les employeurs, nous développons des formations qui répondent concrètement aux réalités du marché du travail. Plus de 30 ententes ont été conclues, et les résultats parlent d'eux-mêmes. Voici quelques exemples :

- Face à la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des services sociaux et communautaires, le CCNB a lancé à l'automne 2024 un tout nouveau programme de deux ans en Technique en service social et communautaire, offert à Campbellton et Dieppe. Élaboré avec l'Association des travailleuses et travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick, ce programme forme des professionnelles et professionnels prêts à intervenir auprès des clientèles vulnérables – et leur ouvre la porte à l'immatriculation professionnelle à titre de technicienne ou technicien en travail social.



- Avec le lancement du microcertificat en acériculture en avril 2025, le CCNB soutient un secteur en pleine effervescence. Développé avec des experts de l'industrie, ce programme bilingue de 17 semaines, offert à distance, s'adresse autant aux personnes débutantes qu'aux acéricultrices et acériculteurs chevronnés. Il mise sur les technologies, les pratiques durables et une gestion moderne des érablières pour professionnaliser ce secteur.



Un partenariat novateur, entre le CCNB, le *Joint Economic Development Initiative* (JEDI) et la Commission scolaire CRIE – EYYOU CHISKITAMACHOUN, a vu le jour au printemps 2025 pour offrir une formation en technologies de l'information sur mesure à une cohorte d'étudiantes et d'étudiants cris du Nord-du-Québec. Livré à distance par JEDI, le programme propose cinq microcertificats menant à un diplôme, des stages rémunérés et un accompagnement personnalisé. Un modèle ancré dans les réalités culturelles, qui favorise l'autonomisation et la réconciliation. Aussi, l'Académie Cisco, partenaire de longue date du CCNB, a décerné le prix *Be the Bridge* au CCNB pour souligner cet engagement exemplaire envers la réussite étudiante. Ce prix met en lumière la portée du partenariat novateur entre le CCNB et JEDI.



Axe 3 :

LA VITALITÉ DES COMMUNAUTÉS

Le CCNB demeure un acteur essentiel de la vitalité sociale, économique et culturelle des communautés néo-brunswickoises. Fidèle à ses valeurs d'ouverture, il considère chaque collaboration comme une occasion d'apprentissage authentique pour ses étudiantes et étudiants et son personnel.

D'année en année, il renouvelle sa détermination à soutenir les efforts collectifs de la province pour lutter contre les changements climatiques et favoriser une croissance durable. Grâce à ses campus et à ses réseaux, le CCNB continue de tisser des liens durables qui, ensemble, font grandir les communautés et le savoir.



Emballer le bonheur : 350 cadeaux pour les enfants du Nord-Ouest

Vingt étudiantes et étudiants du programme Principes de gestion d'entreprise du Campus d'Edmundston, appuyés par leur enseignant Marcel Thibodeau, ont consacré trois heures de bénévolat à l'initiative « Douceur d'arômes » des jeunes entrepreneurs Stacy et Raphaël Bouchard. Ensemble, avec la précieuse collaboration de l'équipe de maintenance du campus, elles et ils ont emballé et livré 350 boîtes-cadeaux aux organismes RADO et Escale MADAVIC. Cette activité a permis aux personnes apprenantes de mettre en pratique leurs compétences tout en illustrant la force du bénévolat, un exemple parmi de nombreuses initiatives intégrant des projets communautaires dans les programmes d'études.



Un partenariat clé pour renforcer la mobilité régionale

Au Nord-Ouest, la contribution du CCNB, en partenariat avec l'Université de Moncton, campus d'Edmundston (UMCE), a soutenu le lancement du service FLEXGO. Ce service dessert Edmundston, la Première nation malécite du Madawaska et le Haut-Madawaska, améliorant ainsi l'accessibilité pour la population étudiante et la communauté.

Cette initiative s'inscrit dans la mission du CCNB de contribuer au développement des communautés du Nouveau-Brunswick, en facilitant les déplacements quotidiens de la population étudiante, notamment internationale, tout en réduisant les obstacles d'accessibilité, en favorisant l'inclusion sociale et en dynamisant l'économie locale.

Implication communautaire

Selon un sondage mené auprès du personnel, plus de 8 000 heures de bénévolat ont été réalisées en 2024-2025 auprès d'organismes communautaires, principalement en dehors des heures de travail.

3.1 Équité, diversité et inclusion

Créer un milieu collégial respectueux et inclusif

Le CCNB s'engage à bâtir un environnement d'études, de travail et de vie où chaque personne se sent accueillie, respectée et valorisée. Cet engagement se traduit par la mise en place de conditions propices à l'équité, à la diversité et à l'inclusion (ÉDI), ainsi que par des actions concrètes visant à sensibiliser et mobiliser l'ensemble de la communauté collégiale.

Bilan en chiffres pour 2024-2025

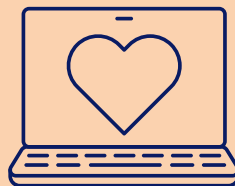


84 %

du **personnel** et

92 %

des **étudiantes et étudiants** estiment que les pratiques du CCNB en matière d'ÉDI sont favorables.



17

formations distinctes

ont été offertes, rejoignant plus de

540

participantes et participants.



10

formations

individualisées

ont également été livrées auprès de

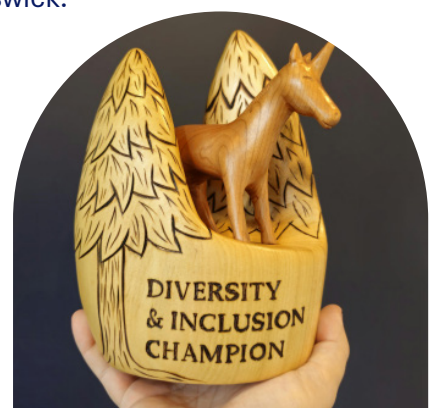
301

personnes.

Reconnaissance et rayonnement

Le CCNB s'est distingué par son engagement en ÉDI à l'échelle provinciale et nationale :

- Lauréat du Prix Champion de la diversité et de l'inclusion – gala InnovateNB, événement visant à célébrer l'innovation au Nouveau-Brunswick.
- Présence à titre de panéliste au Congrès national de CIGan – Calgary, mettant en valeur l'expertise du CCNB à l'échelle canadienne.
- Participation du programme Ressources humaines au Forum autochtone annuel - Ballet Atlantique Canada à Moncton, favorisant les liens avec les communautés autochtones.



3.2 Infrastructures et changement climatique

Une transformation durable en cours

En 2024-2025, le CCNB a poursuivi la mise en œuvre de sa Stratégie sur les changements climatiques ainsi que la modernisation de ses infrastructures, en mettant l'accent sur la durabilité, la performance énergétique et la planification à long terme.

Un budget en capital de 1,6 M\$ a permis de lancer des projets ciblés et de poursuivre ses efforts pour réduire la consommation énergétique qui demeure une priorité pour le CCNB. Ces efforts s'alignent avec les priorités du Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Résultats cumulatifs* du CCNB à ce jour :

Réduction des émissions :
3 211 tonnes métriques de CO₂
soit l'équivalent de :

Énergie économisée :
9,05 GWh
soit l'équivalent de :



563 voitures
retirées de la circulation
du N.-B. (pendant un an)



207 foyers
néo-brunswickois
alimentés (pendant
un an)



30 540 arbres
plantés dans un milieu urbain
(sur 10 ans)



**532 millions de
téléphones
cellulaires**
chargés

** En référence à l'année 2019-2020, selon la Stratégie sur les changements climatiques du CCNB.*

Projets phares de modernisation

Le CCNB mène deux chantiers clés afin d'adapter ses campus aux besoins d'aujourd'hui et de demain. Ces projets reposent sur des principes de durabilité et d'intégration communautaire, dans le but de soutenir une croissance responsable.

- **Projet de renouvellement du campus de Bathurst**

La première phase de planification du projet a été finalisée, et un financement additionnel de 7,35 M\$ a été confirmé pour réaliser la prochaine étape de conception de ce projet, qui comprend la construction d'un nouvel édifice. Une fois achevé, le projet regroupera l'ensemble des activités du CCNB à Bathurst dans un environnement moderne, écoénergétique et étroitement intégré à la communauté.

- **Plans maîtres – Campus de Bathurst et de Dieppe**

Élaborés avec la communauté collégiale, les partenaires externes et des acteurs du milieu communautaire, les plans maîtres des campus de Bathurst et de Dieppe serviront de guide pour les 30 prochaines années. Ils orienteront les décisions en matière d'aménagement des campus, de localisation des infrastructures et bâtiments, l'efficacité énergétique, la flexibilité des espaces et la mobilité durable sur les campus.

Campus de Bathurst



Campus de Dieppe



Source : Photos tirées des inspirations présentées dans les plans maîtres de Bathurst et Dieppe.

Axe 4 :

LE POUVOIR D'AGIR

Dans le cadre de son Plan stratégique 2022-2027, le CCNB s'engage à renforcer ses capacités adaptatives afin d'accroître son agilité dans un contexte en constante évolution. D'une part, le CCNB poursuit ses efforts pour offrir un milieu de travail inspirant et valoriser le personnel, appelé à se réaliser, à s'investir et à contribuer à la mission du CCNB. Dans un marché du travail de plus en plus compétitif et exigeant, le CCNB souhaite se positionner comme un employeur de choix permettant à chaque membre du personnel de se réaliser professionnellement et personnellement. D'autre part, le CCNB adopte des pratiques organisationnelles efficaces qui lui permettent de mobiliser les ressources nécessaires pour soutenir ses orientations stratégiques de développement.



4.1 Le capital humain : Au cœur des initiatives et des décisions du CCNB

En 2024-2025, le CCNB a poursuivi la mise en œuvre de sa Stratégie du développement du capital humain afin de répondre aux besoins d'une organisation en évolution et de soutenir l'atteinte de ses objectifs stratégiques. L'accent a été mis sur les volets suivants :

- **Renforcement du mieux-être et de l'inclusion** : De nouvelles initiatives axées sur le mieux-être et l'inclusion ont été déployées, favorisant un climat de travail sain et stimulant. Le CCNB investit dans le mieux-être en soutenant financièrement, selon l'admissibilité, les membres du personnel.
- **Développement du leadership et de l'agilité** : L'accès à la formation et aux programmes de leadership a été élargi, avec un accompagnement accru en gestion du changement et un soutien renforcé aux gestionnaires grâce à l'intégration de l'outil Workleap à l'équipe des partenaires en ressources humaines. Cette approche permet un accompagnement continu et personnalisé des gestionnaires, facilitant l'adaptation des équipes et l'amélioration des pratiques dans un contexte de croissance.
- **Reconnaissance et mobilisation du personnel** : Des actions ciblées ont été mises en œuvre pour valoriser la contribution des membres du personnel, renouveler les pratiques de reconnaissance, d'accueil et d'intégration, et renforcer la mobilisation des équipes.

Grâce à ces réalisations, le CCNB poursuit ses efforts pour renforcer son positionnement comme employeur de choix et soutenir sa croissance organisationnelle.

Le CCNB parmi les meilleurs employeurs en Atlantique

Le CCNB a été nommé parmi les meilleurs employeurs des provinces atlantiques par le classement *Atlantic Canada's Best Places to Work* du magazine *Atlantic Business*. Cette distinction confirme l'engagement du CCNB à offrir un milieu de travail stimulant, inclusif et innovant, axé sur la santé, le bien-être, la conciliation travail-vie personnelle et le développement professionnel. Ce succès reflète l'engagement du personnel et l'approche proactive en gestion des ressources humaines qui permettent au CCNB de se démarquer comme employeur de choix et d'attirer les talents dans un contexte de rareté de main-d'œuvre.



Profil des ressources humaines

Le CCNB est un employeur important pour les régions acadiennes et francophones du Nouveau-Brunswick et compte sur une main-d'oeuvre compétente et diversifiée. En date du 31 mars 2025, le CCNB comptait :

834
personnes employées
régulières et à durée
déterminée



182
personnes
employées
occasionnelles



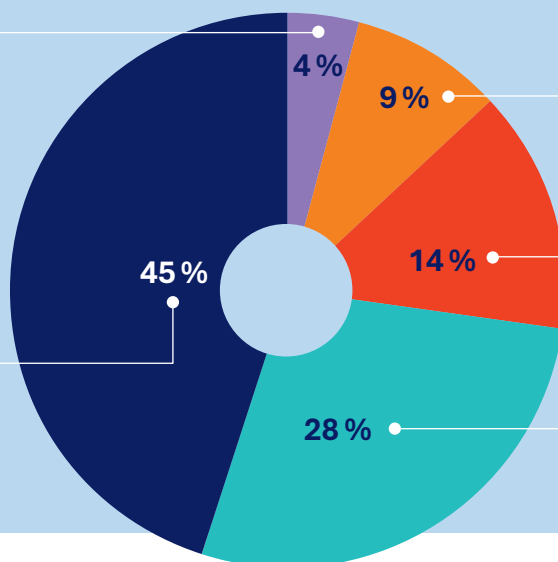
1 016
personnes employées,
réparties sur cinq campus
(Bathurst, Campbellton, Dieppe,
Edmundston, Péninsule acadienne), en
présentiel, en télétravail ou en mode hybride

Affectation du personnel

La formation et la réussite étudiante restent au cœur des priorités du CCNB. Le tableau ci-dessous démontre bien que l'institution est fidèle à cet engagement puisque plus de 73 % des membres du personnel (réguliers et termes à durée déterminée) sont affectées directement à la prestation des programmes et des services d'appui.

INNOV
30

**Prestation de
programmes
et de formation**
379



Infrastructures
74

**Gestion et
administration**
120

**Prestation des
services d'appui**
231

4.2 Ressources financières

Au terme de l'exercice financier 2024-2025, le CCNB a enregistré un déficit net de 1 071 902 \$. Ce résultat reflète un écart entre les revenus et les dépenses pour l'exercice.

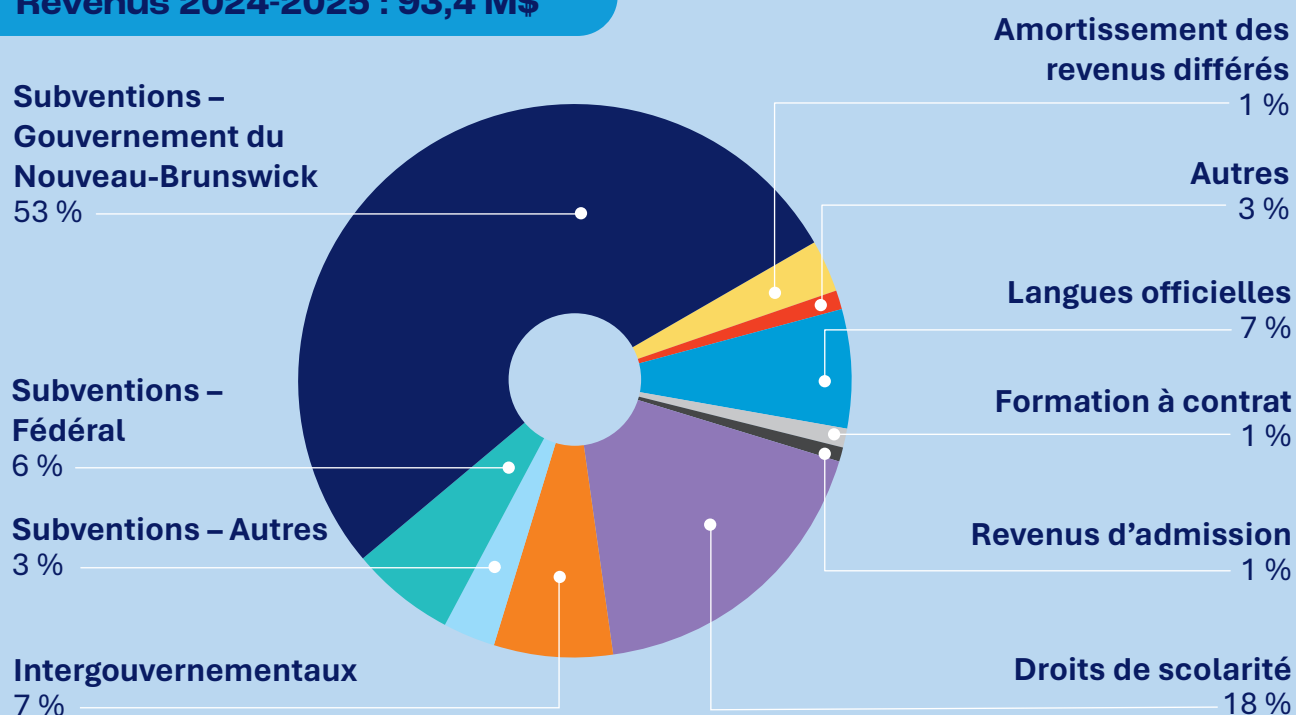
Les revenus globaux ont affiché une hausse de 7,4 %, tandis que les dépenses ont augmenté de 8,8 % par rapport à l'exercice financier 2023-2024. Cette croissance des dépenses est principalement attribuable au règlement de trois conventions collectives échues depuis plusieurs années, ayant engendré des coûts rétroactifs.

Le ratio de dépendance à la subvention de base versée par le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'établit à 52,8 %, comparativement à 53,9 % lors de l'exercice précédent. Cette baisse témoigne des efforts soutenus du CCNB pour diversifier ses sources de financement et accroître ses revenus autonomes grâce à des initiatives stratégiques et des activités génératrices de revenus.

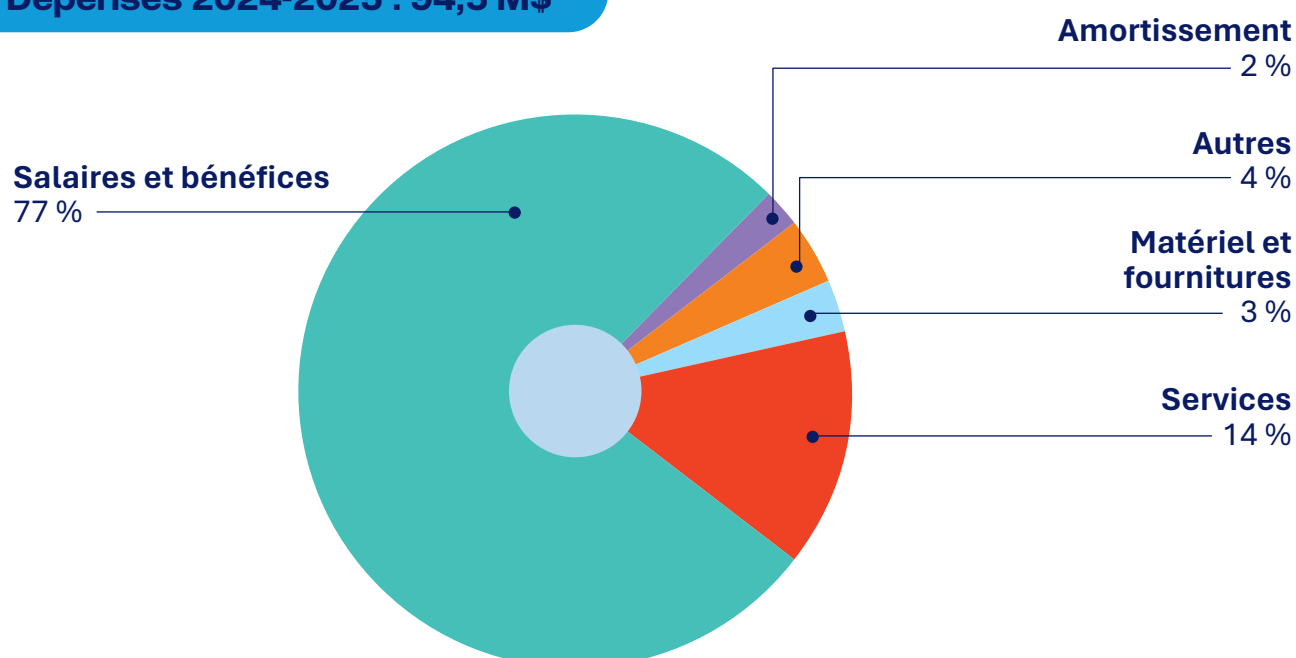
Durant l'exercice financier, le CCNB a prévu 7,15 M\$ pour ses initiatives prioritaires découlant du Plan stratégique 2022-2027. Cette somme représentant 8,2 % du revenu total prévu, dépasse largement la cible minimale de 3,5 % pour 2024-2025 en vertu du Plan stratégique. Ceci a notamment été possible grâce à du financement externe complémentaire provenant de partenaires clés. Tourné vers l'avenir, plus de la moitié de cette somme représente des investissements en équipement capitalisable, contribuant à la modernisation des ateliers de formation.

Le tableau suivant présente la ventilation détaillée des revenus et des dépenses pour l'exercice 2024-2025.

Revenus 2024-2025 : 93,4 M\$



Dépenses 2024-2025 : 94,5 M\$

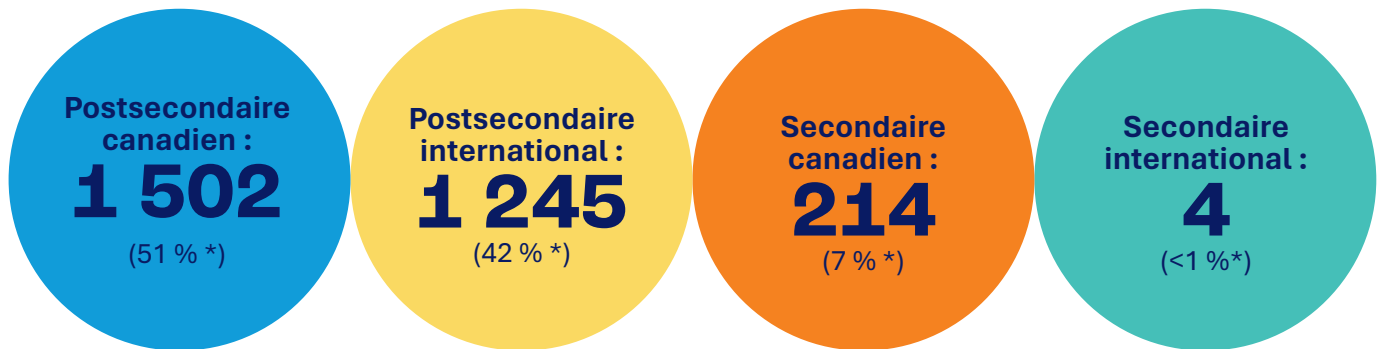


Des résultats enviables

- **Augmentation globale de 19,4 %** des demandes d'admission en technologies, techniques et métiers.
- Le **taux de persévérance** de la population étudiante de **91,7 %** est au-dessus de la norme du gouvernement établie à 83 %.
- Le **taux d'embauche** des personnes diplômées de **95 %** est au-dessus de la norme de 80 % du gouvernement.



Répartition des inscriptions 2024-2025 entre la formation postsecondaire et secondaire



* : % population étudiante

Programmes de technologies, techniques et métiers

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

Années	Formation postsecondaire (Technologies, techniques et métiers)		Formation secondaire (Études générales)	Inscriptions totales
	Demandes d'admission (1 ^{er} et 2 ^e choix compris)	Inscriptions	Inscriptions	
2024-2025	24 484	2 747	218	2 965
2023-2024	20 513	2 393	193	2 586
2022-2023	15 582	2 228	187	2 415
2021-2022	11 611	2 097	224	2 321
2020-2021	10 708	2 092	252	2 344



Tableau 2 : données sur la réussite étudiante liées à la formation régulière

Années	Soutien à l'apprentissage	Reconnaissance des acquis ¹		Diplômes et certificats délivrés ²	Taux de diplomation	Taux de persévérance ³ (norme GNB 83 %)
		Scolaires	Expérientiels			
2024-2025	301	250	1 233	1 659	92,3%	91,7%
2023-2024	305	465	1 135	1 213	91,9%	90,9%
2022-2023	323	482	1623	1 117	88,0%	90,2%
2021-2022	421	618	1 716	1 013	86,0%	86,2%
2020-2021	472	589	1 711	1 087	86,6%	86,0%

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.

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

Année du sondage ¹	Taux de satisfaction (norme GNB 80 %)	Taux de 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.
2024	88 %	95 %	74 %	92 %
2023	88 %	95 %	80 %	90 %
2022	87 %	91 %	81 %	87 %
2021	86 %	86 %	75 %	93 %
2020	90 %	91 %	79 %	91 %

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

Apprentissage et certification professionnelle

Tableau 4 : inscriptions¹ aux programmes d'apprentissage et de certification professionnelle

Années	Apprentissage et certification professionnelle
2024-2025	308
2023-2024	257
2022-2023	301
2021-2022	254
2020-2021	328

¹ Les nouvelles inscriptions du 1^{er} juillet au 30 juin chaque année.

États financiers audités

LE 31 MARS
2025



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 2025, 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 2025, 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.



Société membre d'Ernst & Young Global Limited

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

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

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

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

Dieppe, Canada
Le 26 juin 2025

Comptables professionnels agréés



Société membre d'Ernst & Young Global Limited

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

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

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de la situation financière

Au 31 mars 2025

	2025	2024
ACTIFS		
Actifs à court terme		
Encaisse	5 770 \$	5 770 \$
Montant à recevoir de la Province du Nouveau-Brunswick	18 475 240	30 830 190
Encaisse affectée	429 040	262 335
Actif affecté	26 369	176 891
Comptes débiteurs (Note 3)	17 111 119	9 533 504
Inventaires	338 202	292 745
Frais payés d'avance	1 076 775	838 650
	37 462 515	41 940 085
Immobilisations (Note 4)	8 256 803	6 219 038
	45 719 318 \$	48 159 123 \$
PASSIFS		
Passifs à court terme		
Comptes créditeurs et frais courus	3 102 270 \$	3 604 060 \$
Salaires et bénéfices à payer	5 104 569	11 494 369
Revenus différés (Note 5)	16 110 025	12 602 477
Passif affecté	429 040	262 335
	24 745 904	27 963 241
Revenus différés afférents aux immobilisations (Note 6)	3 642 166	2 201 532
Obligation reliée aux congés de maladie (Note 9)	2 736 400	2 750 900
Obligation reliée à Travail sécuritaire NB (Note 9)	3 534 900	3 111 600
	34 659 370	36 027 273
ACTIFS NETS		
Actifs nets investis en immobilisations	4 614 642	4 017 511
Actifs nets non affectés	6 445 306	8 114 339
Excédent accumulé	11 059 948	12 131 850
	45 719 318 \$	48 159 123 \$
Engagements - Note 8		
Éventualités - Note 12		

AU NOM DU CONSEIL DES GOUVERNEURS



Réjean Boudreau, président du Conseil des gouverneurs



Pierre Zundel, président-directeur général

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2025

	Budget 2025	Réel 2025	Réel 2024
REVENUS			
Subventions - Province du Nouveau-Brunswick (Note 10)	44 360 765 \$	49 319 241 \$	46 876 160 \$
Subventions - Fédéral	6 820 411	5 519 370	5 542 897
Subventions - Autres	3 136 664	2 454 095	4 159 102
Intergouvernementaux (Note 10)	6 565 241	6 645 943	5 275 911
Droits de scolarité	16 198 322	16 587 463	14 488 570
Frais d'admission	1 200 000	919 679	1 102 300
Formation à contrat	1 561 521	1 293 244	1 337 985
Langues officielles	4 064 582	6 422 293	4 930 718
Vente de biens et services	2 064 820	2 280 886	1 860 967
Loyer - Bâtiments provinciaux	535 000	912 297	523 100
Autres revenus	279 140	250 804	251 577
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	637 799	797 134	633 110
	87 424 265	93 402 449	86 982 397
DÉPENSES			
Salaires et bénéfices	66 903 847 \$	72 891 667 \$	65 343 738 \$
Services	12 608 348	13 338 514	13 288 819
Matériel et fournitures	2 835 160	2 616 564	2 669 772
Équipements	1 900 431	794 516	899 811
Contributions et subventions	2 522 615	2 353 204	2 546 319
Services de la dette et autres frais	285 000	229 894	351 588
Inventaire - ventes biens et services	653 568	530 870	469 548
Amortissement des immobilisations	1 590 786	1 719 122	1 280 744
	89 299 755	94 474 351	86 850 339
EXCÉDENT (DÉFICIT) LIÉ AUX ACTIVITÉS	(1 875 490) \$	(1 071 902) \$	132 058 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2025

	2025	2024
Opérations		
Excédent (déficit) lié aux activités	(1 071 902) \$	132 058 \$
Éléments n'ayant pas d'incidence sur les espèces et quasi-espèces		
Amortissement des immobilisations	1 719 122	1 280 744
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	(797 134)	(633 110)
Mauvaises créances	12 189	94 073
Obligation reliée aux congés de maladie	(14 500)	78 800
Obligation reliée à Travail sécuritaire NB	423 300	613 700
Variation nette - éléments hors caisse du fonds de roulement (Note 7)	(10 940 201)	3 793 619
Sous-total opérations	(10 669 126)	5 359 884
Investissements		
Achat d'immobilisations	(3 756 887)	(3 077 529)
Nouvelles contributions différées pour immobilisations	2 237 768	825 417
Sous-total investissements	(1 519 119)	(2 252 112)
Augmentation (diminution) nette des espèces et quasi-espèces	(12 188 245)	3 107 772
Espèces et quasi-espèces, début de l'exercice	31 098 295	27 990 523
Espèces et quasi-espèces, fin de l'exercice	18 910 050 \$	31 098 295 \$
Espèces et quasi-espèces comprennent :		
Encaisse	5 770 \$	5 770 \$
Encaisse affectée	429 040	262 335
Montant à recevoir de la Province du Nouveau-Brunswick	18 475 240	30 830 190
	18 910 050 \$	31 098 295 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de l'évolution des actifs nets

Pour l'exercice terminé le 31 mars 2025

	Actifs nets investis en immobilisations	Actifs nets non affectés	Total 2025	2024
Solde, début de l'exercice	4 017 511 \$	8 114 339 \$	12 131 850 \$	11 999 792 \$
Amortissement des immobilisations	(1 719 122)	1 719 122	-	-
Amortissement des revenus différés afférents aux immobilisations	797 134	(797 134)	-	-
Investissement en immobilisations	3 756 887	(3 756 887)	-	-
Nouvelles contributions pour immobilisations	(2 237 768)	2 237 768	-	-
Excédent (déficit) lié aux activités	-	(1 071 902)	(1 071 902)	132 058
Solde, fin de l'exercice	4 614 642 \$	6 445 306 \$	11 059 948 \$	12 131 850 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2025

1. Raison d'être de la société collégiale

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

2. Principales conventions comptables

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

Espèces et quasi-espèces

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

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

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

Immobilisations

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

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

TAUX D'AMORTISSEMENT	
Catégorie	Taux d'amortissement
Matériel informatique/logiciel informatique	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 2025

2. Principales conventions comptables (suite)

Les terrains et les immeubles qui appartiennent à la province ne font pas partie des immobilisations du Collège. Les améliorations et réparations apportées à ces immobilisations sont comptabilisées à la dépense durant l'exercice en cours et se chiffrent à 1 155 406 \$ (2024 : 1 178 705 \$).

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 subventions et les dons.

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

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

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2025

2. Principales conventions comptables (suite)

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

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

Instruments financiers

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

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

Utilisation d'estimations

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

Vacances accumulées

Le Collège a établi un compte à payer pour les vacances accumulées au 31 mars 2025 pour chaque employé. Le nombre de jours de vacances accumulées au dossier de chaque employé comptabilisé, selon les conventions collectives en vigueur, dans le système informatisé des ressources humaines de la province sert à déterminer ce montant.

Obligation reliée aux congés de maladie

Le Collège offre un programme de congé de maladie, tel que décrit dans la note 9. Il constate un passif, établi selon une évaluation actuarielle, et une charge au titre des congés rémunérés dans l'exercice au cours duquel les salariés fournissent au Collège des services qui ouvrent droit à ces avantages, qui s'accumulent. La méthode actuarielle utilisée est la méthode de séparation des prestations au prorata des services.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2025

2. Principales conventions comptables (suite)

Obligation reliée à Travail sécuritaire NB

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

Obligations liées à la mise hors service d'immobilisations

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

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

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

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2025

3. Comptes débiteurs

	2025	2024
Étudiants / Particuliers	219 229 \$	365 236 \$
Industries	1 069 166	2 609 029
Organisations	206 148	433 303
Gouvernement provincial	993 731	479 083
Gouvernement fédéral	14 929 065	6 345 936
Provision pour mauvaises créances	(306 220)	(699 083)
	17 111 119 \$	9 533 504 \$

4. Immobilisations

	Matériel informatique	Logiciel informatique	Équipement majeur	Véhicules à moteur et équipement lourd mobile	2025 Total	2024 Total
Coût						
Coût au début d'exercice	2 413 911 \$	92 006 \$	12 805 196 \$	1 680 854 \$	16 991 967 \$	13 914 438 \$
Acquisitions	857 614	50 700	1 891 166	957 407	3 756 887	3 077 529
Coût à la fin d'exercice	3 271 525	142 706	14 696 362	2 638 261	20 748 854	16 991 967
Amortissement cumulé						
Amortissement cumulé au début d'exercice	1 276 731	65 822	8 411 261	1 019 115	10 772 929	9 492 185
Charge d'amortissement	526 106	13 811	1 034 710	144 495	1 719 122	1 280 744
Amortissement cumulé à la fin d'exercice	1 802 837	79 633	9 445 971	1 163 610	12 492 051	10 772 929
Valeur comptable nette	1 468 688 \$	63 073 \$	5 250 391 \$	1 474 651 \$	8 256 803 \$	6 219 038 \$

5. Revenus différés

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

	2025	2024
Formation continue	2 290 873 \$	3 072 859 \$
Droits de confirmation	8 771 801	4 087 530
Droits de scolarité	3 810 706	3 561 866
Autres services	1 236 645	1 880 222
	16 110 025 \$	12 602 477 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2025

6. Revenus différés afférents aux immobilisations

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

	2025	2024
Solde d'ouverture	2 201 532 \$	2 009 225 \$
Contributions reçues	2 237 768	825 417
Amortissement des revenus différés		
afférents aux immobilisations	(797 134)	(633 110)
Solde de fermeture	3 642 166 \$	2 201 532 \$

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

	2025	2024
Actif affecté	150 522 \$	(146 613) \$
Comptes débiteurs	(7 589 803)	(2 269 232)
Inventaires	(45 458)	(126 188)
Frais payés d'avance	(238 125)	(16 100)
Comptes créditeurs et frais courus	(501 790)	1 010 703
Salaires et bénéfices à payer	(6 389 800)	3 566 679
Revenus différés	3 507 548	2 031 468
Autres passifs à court terme	166 705	(257 098)
	(10 940 201) \$	3 793 619 \$

8. Engagements

Le Collège doit respecter les engagements suivants au 31 mars 2025. Voici les montants à payer au cours des prochains exercices:

	Location- exploitation	Obligations contractuelles	Total
2025-2026	374 814 \$	825 527 \$	1 200 341 \$
2026-2027	357 594	327 880	685 474
2027-2028	351 854	172 534	524 388
2028-2029	351 854	72 124	423 978
2029-2030	351 854	14 775	366 629
Après	3 732 507	-	3 732 507
	5 520 477 \$	1 412 840 \$	6 933 317 \$

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2025

9. Avantages futurs des employés

Pension

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

Selon la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* et le Règlement 2010-78, il ne s'agit pas d'une obligation du Collège, et le Collège n'est pas exigé de faire les cotisations d'employeur. Les cotisations de l'employeur faites par la province au nom du Collège durant l'exercice sont de 7 397 420 \$ (2024 : 5 801 517 \$).

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

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

Indemnités de retraite

Certains employés à temps plein du Collège ont droit à une indemnité de retraite payable à la retraite, dont le montant est fondé sur le nombre d'années de service. Tel que décrit dans la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* et le Règlement 2010-78, il ne s'agit pas d'une obligation du Collège. Le montant de l'indemnité de retraite payé durant l'exercice par la province au nom du Collège est de 107 117 \$ (2024 : 33 414 \$).

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 2024. Cette estimation devient la base utilisée pour inscrire l'obligation dans les états financiers du Collège. Ce régime de congé maladie n'est pas financé.

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

- Taux d'escompte : 4,60 % (2024 : 4,60 %)

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2025

9. Avantages futurs des employés (suite)

- Taux de croissance pour les salaires : 3 % par année (2024 : 3 %)
- Nombre d'employés : 739 (2024 : 739)
- Âge moyen : 47 ans (2024 : 47)
- Service moyen des employés : 8,3 ans (2024 : 8,3)
- La durée de vie estimée restante pour amortir la perte actuarielle est de huit (8) années

Basés sur l'évaluation du passif par l'actuaire au 31 mars 2024, les résultats sont :

	2025	2024
Solde d'ouverture, obligation reliée aux congés de maladie	2 750 900 \$	2 672 100 \$
Dépenses pour l'exercice reliées aux congés de maladie		
Coûts des prestations pour l'exercice	408 500	350 600
Amortissement des pertes actuarielles	15 000	30 800
Dépense d'intérêt	116 200	109 600
	539 700	491 000
 Paiements de prestations - part de l'employeur	 (554 200)	 (412 200)
 Solde de fermeture, obligation reliée aux congés de maladie	 2 736 400 \$	 2 750 900 \$

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 2024. 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 : 1,80 % par année (2024 : 1,80 %)

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2025

9. Avantages futurs des employés (suite)

- Taux d'inflation sur les dépenses médicales : 4,25 % par année (2024 : 4,25 %)
- Taux d'escompte : 4,60 % par année (2024 : 4,60 %)
- Âge moyen à l'événement : 42 ans (2024 : 42)
- Âge moyen des réclamants recevant une prestation de perte de salaire : 61,9 ans (2024 : 61,9)

Fondée sur une évaluation actuarielle du passif au 31 mars 2024, l'obligation reliée à Travail sécuritaire NB courue et la charge liée à l'obligation de Travail sécuritaire NB courue sont les suivantes :

	2025	2024
Solde d'ouverture, obligation reliée à Travail sécuritaire NB	3 111 600 \$	2 497 900 \$
Dépenses pour l'exercice reliées à Travail sécuritaire NB		
Coûts des prestations pour l'exercice	420 500	460 500
Amortissement des pertes actuarielles	56 900	186 200
Dépense d'intérêt	148 400	165 900
	625 800	812 600
 Paielements de prestations	 (202 500)	 (198 900)
 Solde de fermeture, obligation reliée à Travail sécuritaire NB	 3 534 900 \$	 3 111 600 \$

10. Transactions entre parties liées

Pour l'exercice 2025, le Collège a reçu de la province une subvention de 49 319 241 \$ (2024 : 46 876 160 \$), ainsi que des revenus en provenance de divers ministères de la province de l'ordre de 6 645 943 \$ (2024 : 5 275 911 \$) pour un total de 55 965 184 \$ (2024 : 52 152 071 \$).

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 2025, les étudiants inscrits au Collège ont reçu un total de 346 350 \$ en bourses (2024 : 298 072 \$). Durant l'exercice, le Collège a fait un paiement à la Fondation de 224 875 \$ (2024 : 180 000 \$).

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 239 513 \$ (2024 : 213 045 \$) a été versée en cotisation aux cinq associations étudiantes.

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2025

10. Transactions entre parties liées (suite)

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

- Note 2 : espèces et quasi-espèces
- Note 2 : immobilisations
- Note 2 : services contribués
- Note 6 : revenus différés afférents aux immobilisations
- Note 9 : avantages futurs des employés

11. Dépendance économique

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

12. Éventualités

Légal

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

Travail sécuritaire NB

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

En conséquence, les montants payés seront passés à la dépense dans la période où ils sont payés. Une fois les réclamations réglées par Travail sécuritaire NB, elles seront prises en considération dans le calcul de l'obligation préparé par l'actuaire, tel qu'il est indiqué à la note 9.

Négociations collectives

Les conventions collectives des groupes Éducation (Consultation et Élaboration), Soutien Administratif (SAN) ainsi qu'Éducation (Enseignants) ont été entérinées au cours de l'exercice financier. Les montants rétroactifs afférents ont été versés au cours de la période.

13. Instruments financiers

Risques financiers

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

COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Le 31 mars 2025

13. Instruments financiers (suite)

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 14 929 065 \$ à recevoir du gouvernement fédéral et 993 731 \$ 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 2025.

L'exposition maximale à ce risque correspond au solde des comptes débiteurs au 31 mars 2025, qui s'élève à 17 111 119 \$. Veuillez-vous référer à la note 3 pour la ventilation des comptes débiteurs.

Risque de liquidité

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

Gouvernance et gestion

CONSEIL DES GOUVERNEURS



Réjean Boudreau
Président



Hélène Savoie-Louis
Vice-présidente



Damien Witkowski
Membre



Diane Allain
Membre



Frances LeBlanc
Membre



Jocelyne Hachey
Membre



Marc-André LeBlanc
Membre



Michel Fournier
Membre



Paul Saulnier
Membre



Sophie Robichaud
Membre



Doris Roy
Membre enseignante



Maderic Kadjo Atta
Membre étudiant

Conseil des gouverneurs du CCNB au 30 juin 2025, comprenant trois postes vacants.

CONSEIL DE DIRECTION

Pierre Zundel

Président-directeur général

Diane Sénécal

Vice-présidente – Formation et Réussite étudiante

Jaimie Laplante

Vice-présidente – Services administratifs

Cyrille Simard

Vice-président – Développement

Marie-France Doucet

Directrice générale – Gestion stratégique

Conseil de direction au 30 juin 2025

CONSEIL D'ORIENTATION

Pierre Zundel

Président-directeur général

Diane Sénécal

Vice-présidente – Formation et Réussite étudiante

Jaimie Laplante

Vice-présidente – Services administratifs

Cyrille Simard

Vice-président – Développement

Marie-France Doucet

Directrice générale – Gestion stratégique

Jeanne Charbonneau

Directrice – INNOV

Véronique Mallet

Directrice – Communications, marketing et affaires publiques

Sonia Michaud

Directrice – International

Izabel Levesque

Directrice – Ressources humaines

Francis Hébert

Directeur – Finances

Gina St-Pierre

Experte-conseil en processus d'affaires stratégiques

Vincent Guitard

Partenaire principal en stratégie du capital humain

Simon Nadeau

Directeur – Infrastructures et opérations campus

Tony Roy

Directeur – Technologies de l'information et des communications

Pierre Clavet

Directeur – Centre d'innovation pédagogique et affaires académiques

Stéphanie Léger

Directrice – Réussite étudiante

Juan Manuel Toro Lara

Directeur – Gestion intégrée des inscriptions et registraire

Alain Lamarre

Doyen – École des TIC, des technologies et du transport et du Campus d'Edmundston

Renée Morrison

Doyenne – École des arts, hospitalité et services communautaires; École des pêches et des ressources naturelles et du Campus de la Péninsule acadienne

Julie Cyr

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

Marie-France Bérubé

Doyenne – École des affaires et de la bureautique et du Campus de Dieppe

Michel Caron

Doyen – École des métiers et du Campus de Bathurst

Pierre Bourgoin

Doyen – École des études préparatoires et des langues

Élaine Castonguay

Directrice – Initiatives stratégiques, formation et réussite étudiante

Louise Tardif

Conseillère principale - Équité, diversité et inclusion

Conseil d'orientation au 30 juin 2025

Indicateurs, cibles et résultats

Le tableau suivant présente les indicateurs de performance, les cibles et les résultats atteints pour 2024-2025, conformément au Plan stratégique 2022-2027.

Indicateurs du CCNB	Cibles 2024-2025	Résultats	Cibles 2027
Proportion des programmes qui bénéficient d'un profil de compétences techniques et sociales.	48 % (37 programmes)	53 % ¹ (41 programmes)	100 %
Proportion des personnes apprenantes qui complètent un programme de formation selon une approche centrée sur le développement des compétences.	20 %	Sans objet ²	Au moins 60 %
Proportion des personnes apprenantes qui auront complété un cheminement personnalisé de formation.	Au moins 40 %	41 %	Au moins 40 %
Nombre de personnes candidates et apprenantes qui développent un plan de vie-carrière à l'aide des services d'appui.	150	348	750 par année
Augmentation de la main-d'œuvre qualifiée qui s'ajoute à l'économie du N.-B. ³	1425	1958	1 500 personnes par année
Proportion des finissantes et des finissants internationaux qui travaillent au N.-B., un an et trois ans après l'obtention de leur diplôme.	70 % (1 an) Non disponible (3 ans)	Sans objet ²	75 % (1 an) 70 % (3 ans)
Valeur des projets industriels réalisés dans les secteurs clés.	+ 70 % (1,64 M\$)	+ 69.43 % (1,63 M\$) ⁴	+ 50 % (1,44 M\$)
Nombre de personnes formées qui accèdent ou conservent un emploi grâce à ces partenariats.	500 personnes dans la prochaine année	469 ⁵	1000 personnes en 5 ans
Nombre de partenariats établis dans un contexte de cocréation d'expériences d'apprentissage.	10 partenariats dans la prochaine année	10	Au moins 1 partenariat par école du CCNB en 5 ans
Proportion des programmes qui intègrent des projets communautaires obligatoires.	55 % (43 programmes)	Sans objet ²	Au moins 90 %
Nombre d'heures de bénévolat consacrées par le personnel dans des projets communautaires.	6 000 heures	8 099 heures	10 000 heures
Empreinte carbone du CCNB.	Réduction de 2 % de la production de dioxyde de carbone (CO ₂) par rapport à l'année précédente	Augmentation de 4,9 % par rapport à l'année 2023-2024 ⁶	Réduction de 1 % de la production de dioxyde de carbone (CO ₂) par année
Proportion de programmes de formation qui incluent des acquis d'apprentissage liés à l'écoresponsabilité.	48 % (37 programmes)	Sans objet ²	Au moins 65 %
Proportion de la communauté collégiale qui évalue favorablement les pratiques d'équité, de diversité et d'inclusion du Collège.	Personnel (75 %) ⁷	Personnel 84 %	Personnel 80 %
	Population étudiante 94 % ⁷	Population étudiante 92 % ⁸	Population étudiante 87 %
Proportion de programmes de formation qui incluent des acquis d'apprentissage liés à la construction identitaire francophone parmi les compétences sociales évaluées.	48 % (37 programmes)	Sans objet ²	Au moins 65 %
Proportion du personnel qui évalue favorablement leur degré d'engagement, le niveau de collaboration et la qualité de la communication.	82 %	83 % ⁹	75 %
Proportion des ressources investies annuellement dans les projets prioritaires du CCNB.	3,5 %	8,2 % ¹⁰	Au moins 2,5 % chaque année avec une augmentation de 0,5 % annuellement

Notes explicatives :

- 1 Plusieurs autres programmes non réguliers bénéficient aussi d'un profil de compétences techniques et sociales, mais ils n'ont pas été comptabilisés dans le résultat 2024-2025 afin de rester cohérent avec la méthodologie utilisée pour établir la cible 2024-2025, qui n'incluait pas les programmes non réguliers.
- 2 À la suite du bilan de mi-parcours du Plan stratégique 2022-2027, cet indicateur sera retiré à compter de 2025-2026. Aucun résultat n'est donc présenté pour 2024-2025.
- 3 Cet indicateur était auparavant « Augmentation de la main-d'œuvre qualifiée qui s'ajoute à l'économie du N.-B. dans un emploi lié au domaine de formation » dans le Plan stratégique 2022-2027.
- 4 La valeur des projets industriels réalisés par INNOV dans les secteurs clés a augmenté de 69,43 %, atteignant 1,63 M\$, ce qui représente un écart minime par rapport à la cible 2024-2025 de 70 %.
- 5 La cible 2024-2025 de 500 personnes formées ayant accédé à ou conservé un emploi grâce à ces partenariats n'a pas été atteinte, le résultat s'élevant à 469, soit un écart de 31 personnes.
- 6 Le pourcentage a été calculé à partir des données produites par le logiciel Portfolio Manager en date du 31 mars 2025. Les émissions de dioxyde de carbone sont passées de 4 098 tonnes métriques en 2023-2024 à 4 308 tonnes métriques en 2024-2025, soit une augmentation de 4,9 %. La cible annuelle de réduction n'a donc pas été atteinte cette année.
- 7 Des sondages ont été réalisés à l'hiver 2025 pour obtenir les données pour 2024-2025. À noter que la méthodologie utilisée pour le sondage 2024-2025 est différente de celle utilisée dans le sondage initial pour établir les données de référence et les cibles. Afin d'avoir plus de précision et des résultats plus facilement actionnables, la formulation a été révisée pour les deux groupes.
- 8 La cible 2024-2025 de 94 %, pour la population étudiante n'a pas été atteinte, le résultat s'élevant à 92 %, soit un écart de 2 %.
- 9 La méthodologie utilisée pour le sondage 2024-2025 est différente de celle utilisée dans le sondage initial pour établir la donnée de référence et les cibles. Le sondage initial avait été réalisé par la firme « Analys ». La donnée 2024-2025 a, quant à elle, été déterminée en faisant la moyenne de 24 métriques pertinentes de l'outil de santé organisationnelle Workleap/Officevibe.
- 10 À la suite du bilan de mi-parcours du Plan stratégique 2022-2027, cet indicateur sera retiré à compter de 2025-2026. L'exercice 2024-2025 sera donc la dernière année pour laquelle un résultat sera présenté.

Livrables de la lettre de mandat

Le tableau suivant présente les résultats des actions et des initiatives du CCNB en lien avec les priorités du gouvernement du Nouveau-Brunswick énumérées dans la lettre de mandat (2023-2024), en vigueur au moment de l'élaboration du rapport annuel :

Priorités GNB	Actions et initiatives du CCNB
Secteur privé dynamisé	Recrutement, rétention et intégration de plusieurs centaines d'étudiantes et d'étudiants de l'international dans les communautés du Nouveau-Brunswick. Résultat : 1 249 (population étudiante internationale inscrite au CCNB).
	Accroissement de la productivité et de la compétitivité des entreprises œuvrant dans des secteurs clés de l'économie du Nouveau-Brunswick grâce à l'expertise et aux divers services de transfert technologique du réseau INNOV. Résultat : 61 projets industriels réalisés d'une valeur de 1,63 M\$ dans les secteurs clés.
	Établissement de partenariats stratégiques innovants avec la communauté et l'industrie pour cocréer et livrer ensemble des formations et des modèles d'apprentissage qui servent au mieux l'industrie et les personnes apprenantes. Résultat : Dix nouvelles ententes de cocréation de formation ont été développées avec des partenaires et des employeurs.

Priorités GNB	Actions et initiatives du CCNB
Communautés dynamiques et viables	Augmentation de la vitalité sociale, économique et culturelle des communautés du Nouveau-Brunswick par : - la communauté collégiale contribue davantage au développement des communautés du Nouveau-Brunswick. Résultat : 8 099 d'heures de bénévolat effectué par les membres du personnel. - l'établissement de partenariats de formation avec les communautés autochtones. Résultats : Offre de deux microcertificats livrés à distance par JEDI (près de 40 personnes participantes). Création d'un partenariat novateur, entre le CCNB, JEDI et la Commission scolaire CRIE – EEYOU CHISKITAMACHOUN, pour offrir cinq microcertificats en technologies de l'information à une cohorte d'étudiantes et d'étudiants cris du Nord-du-Québec. - la réalisation de projets communautaires en lien avec les programmes d'études. Résultat : Plusieurs projets communautaires ont été réalisés par la population étudiante dans le cadre de leur formation. Les activités recensées confirment une implication soutenue et alignée sur les apprentissages ciblés.
Gouvernement abordable, prêt à agir et hautement performant	Adoption de pratiques organisationnelles efficaces qui permettent de mobiliser les ressources nécessaires pour soutenir les orientations stratégiques de développement du CCNB. Résultat : Des formations en leadership et en gestion du changement ont été élargies, et de nouvelles mesures en mieux-être, inclusion et mobilisation ont été mises en œuvre. Le CCNB a également amorcé la mise en œuvre de la Gestion stratégique de l'effectif étudiant (GSEE), une approche intégrée visant à optimiser l'attraction, la rétention et l'insertion professionnelle des personnes apprenantes. Développement d'une culture organisationnelle axée sur le leadership collectif. Résultat : 83 % du personnel évalue favorablement leur degré d'engagement, le niveau de collaboration et la qualité de communication. Investissement dans des priorités stratégiques visant à augmenter la capacité d'agir et les impacts du CCNB. Résultat : 8,2 % des ressources financières en 2024-2025 ont été investies dans les projets prioritaires du CCNB.
Soins de santé publics fiables	Offre de 23 programmes de formation dans le domaine des sciences de la santé en étroite collaboration avec les régions de santé. Mise en place d'un continuum de formation en santé pour permettre à la personne apprenante d'intégrer plus fluidement le prochain niveau de formation et ainsi d'accéder plus facilement au marché du travail.

Priorités GNB	Actions et initiatives du CCNB
Éducation de première classe	Offre de 105 programmes de formation répartis dans sept écoles – soutenant des grappes de secteurs d'activité économique. Migration cumulative de 41 programmes d'études bénéficiant maintenant d'un profil de compétences sociales et techniques. L'approche centrée sur le développement des compétences facilite : 1. l'évaluation et la reconnaissance des acquis expérientiels; 2. une plus grande flexibilité pédagogique en se penchant sur les résultats d'apprentissage plutôt que sur les contenus disciplinaires; 3. la mise en place d'un curriculum qui découle d'un profil des compétences et des acquis d'apprentissage clairement définis, observables et évalués. Actualisation des formations offertes en lien avec les besoins du marché du travail par des profils de compétences développés avec les employeurs et les intervenants dans les domaines ciblés, par des consultations externes continues et des mécanismes de codéveloppement auprès des employeurs. Résultat : Dix nouvelles ententes de cocréation de formation ont été développées avec des partenaires et des employeurs. Livraison de programmes préparatoires de formation aux personnes apprenantes adultes (âgées de plus de 21 ans) et à celles qui ne sont pas préparées aux études postsecondaires traditionnelles (personnes apprenantes sous scolarisées) afin d'offrir les mises à niveau nécessaires et de permettre l'exploration des domaines d'études. Résultat : 45 personnes ont complété la formation secondaire avec succès.

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