

VISION PASSION SUCCÈS

Plan d'affaires 2020-2021

Adopté par le Conseil des gouverneurs le 6 décembre 2019

Budget modifié le 26 juin 2020

Approuvé par le Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation
et du Travail le 18 juin 2020



Dans le présent document, le genre masculin est utilisé comme générique, sans discrimination et à seule fin d'alléger le texte.

Une publication du
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Décembre 2019

Pour en obtenir un exemplaire, communiquez avec le :

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick
C. P. 700
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 3Z6

Téléphone : 855-676-2262
Télécopieur : 506-547-2741
Courriel : info.ccnb@ccnb.ca
Page Web : www.ccnb.ca

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

Le Plan d'affaires du CCNB 2020-2021 a été adopté par le Conseil des gouverneurs du CCNB le 6 décembre 2019 et soumis au Ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail le 20 décembre 2019.

Le budget 2020-2021 a été modifié pour refléter les éléments approuvés par le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail le 18 juin 2020, et adopté par le Conseil des gouverneurs du CCNB le 26 juin 2020.

Table des matières

1.	Mot de la présidente du Conseil des gouverneurs.....	1
2.	Mot du président-directeur général	2
3.	À propos du CCNB.....	3
3.1.	Quelques chiffres	3
3.2.	Notre vision	3
3.3.	Notre mission	3
3.4.	Notre engagement	4
3.5.	Nos valeurs	4
3.6.	Axes stratégiques	4
3.7.	Mandat conféré par la <i>Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick</i>	5
4.	Contexte et enjeux	5
4.1.	Démographie et immigration.....	5
4.2.	Transformation technologique	5
4.3.	Développement économique	6
4.4.	Recrutement du personnel et rétention	6
4.5.	Infrastructures, équipements et efficience des ressources	7
4.6.	Soutien aux services liés à la réussite étudiante.....	7
4.7.	Transformation de l'offre de formation.....	7
4.8.	Perfectionnement des compétences	7
5.	Résultats escomptés et indicateurs	8
5.1.	Priorités 2020-2021	9
5.2.	Tableau de bord du CCNB	9
5.3.	Résultats escomptés et initiatives stratégiques clés	9
6.	Risques liés à la mise en œuvre et stratégies d'atténuation.....	12
7.	Infrastructures	14
8.	Financement.....	16
9.	Recommandations	17

Annexes

Annexe I – Prévisions des revenus et dépenses	21
Annexe II – État des revenus et dépenses des trois dernières années	22
Annexe III– Calendrier de formation (CAFO) 2020-2021	23
Annexe IV – Organigramme de la haute direction	24

Conseil des gouverneurs du CCNB



Photo prise le 27 septembre 2019

Assis, de gauche à droite : Sylvio Boudreau (1^{er} vice-président et secrétaire général), Denis Nadeau (vice-président), Rachel Maillet Bard (présidente) et Pierre Zundel (PDG).

Debout, dans le même ordre : Steve Lambert; Marcel Duguay; Suzy Chenard; Robert Frenette; Mélanie Paulin Gagnon; Luc St-Jarre; Stéphan Pelletier (membre enseignant); Fabrice Amang Dang (membre étudiant); Stéphanie Luce; Marc-André LeBlanc; et François Boutot (membre non enseignant).

Équipe de direction du CCNB



Pierre Zundel
Président-directeur général



Brigitte Arsenault
Vice-présidente
Formation et Réussite étudiante



Sylvain Poirier
Directeur général
Entrepreneurship et Innovation



Francis Hébert
Directeur général par intérim
Finances et Infrastructures



Pierre Clavet
Directeur général
Formation continue



Sonia Michaud
Directrice générale
International

1. Mot de la présidente du Conseil des gouverneurs

Au nom du Conseil des gouverneurs du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), nous soumettons le Plan d'affaires 2020-2021 qui constitue le dernier du Plan stratégique 2016-2021 et dans lequel nous priorisons les initiatives pour le prochain exercice financier en vue de l'atteinte de nos résultats de 2021.

Nous entrevoyons cette année au CCNB comme une passerelle vers l'avenir. Tel que mentionné, il s'agit non seulement de la dernière année de notre plan stratégique actuel, mais ce plan d'affaires sera également le premier dirigé par notre nouveau PDG, Pierre Zundel. Le Conseil des gouverneurs se joint à moi pour lui souhaiter la bienvenue et lui accorder notre appui lors de son mandat.



Nous avons identifié trois nouvelles priorités dans notre Plan d'affaires 2020-2021, soit **l'optimisation de notre capacité à répondre aux besoins du marché du travail**, **l'accroissement de l'investissement dans les équipements liés aux programmes** et **l'amélioration du climat organisationnel**. Ces priorités ont été établies conformément à nos trois axes stratégiques : les étudiants/les diplômés, les communautés et la viabilité.

Les initiatives et les actions présentées dans ce Plan d'affaires manifestent notre engagement envers nos étudiants et nos diplômés. Notre vision comprend également le rapprochement avec des organismes communautaires, privés, publics et parapublics, tant à l'échelle régionale et provinciale, qu'à l'échelle pancanadienne et à l'étranger.

L'investissement de fonds publics dans des collèges d'enseignement postsecondaire est un levier important dans l'atteinte de nos résultats et continue de révéler des rendements appréciables. À titre d'exemple, et comme démontré dans les résultats de l'étude d'impact économique de 2018 par Economic Modeling Specialist Inc. (EMSI), le CCNB et ses étudiants ont ajouté 867,3 millions de dollars, en revenus, à l'économie du Nouveau-Brunswick, soit 3,0 % du PIB provincial. Les activités de recherche appliquée ont permis de soutenir l'innovation et le développement économique au Nouveau-Brunswick, en générant 3,3 millions de dollars de revenus supplémentaires dans l'économie.

À titre de présidente du Conseil des gouverneurs, je réitère l'importance de la collaboration que nous maintenons avec les différents ministères et organismes du Nouveau-Brunswick, dont l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail ainsi que le Développement économique et des Petites entreprises, afin d'appuyer les entrepreneurs et les travailleurs en matière de main-d'œuvre qualifiée.

Les membres du Conseil des gouverneurs se joignent à moi pour souligner notre appréciation à l'égard du travail de l'ensemble du personnel et de l'Équipe de direction du CCNB. Le développement et l'évolution du CCNB découlent de leur collaboration et de leur engagement face au mandat qui nous est confié.

La présidente du Conseil des gouverneurs,

Rachel Maillat Bard

2. Mot du président-directeur général

À titre de président-directeur général du CCNB, j'ai le plaisir de vous présenter le Plan d'affaires 2020-2021. Il introduit les actions que nous entreprendrons en vue de jeter des bases solides pour notre plan stratégique de 2021-2026.

Depuis mon entrée en poste, il y a trois mois, j'ai eu la chance d'aller à la rencontre des femmes et des hommes qui sont maîtres des succès de notre institution. Le constat le plus frappant qui m'est venu est le pouvoir qu'a le CCNB de changer la vie des gens. Ceci, non seulement par la formation de nos étudiants, mais aussi par notre leadership dans les communautés et par la recherche appliquée et l'innovation.



J'ai constaté, à tous ces niveaux, que le CCNB est réellement un contributeur clé du développement économique et social de notre province, ce qui me rend d'autant plus fier d'être garant du mandat qui m'a été confié.

En vue d'atteindre les trois objectifs identifiés dans ce plan, nous avons réaffecté des ressources afin d'investir pour nous assurer :

- que les étudiants et le personnel aient accès à des équipements de pointe pour leur formation et leur travail;
- que les étudiants vivent une expérience intégrée et efficace tout au long du continuum de leur relation avec le Collège;
- que le personnel ait accès à des formations et autres conditions pour fournir un climat de travail sain et motivant; et
- que le Collège soit équipé de technologies de l'information à point.

Vous trouverez, à travers votre analyse des actions inscrites à ce plan d'affaires, notre appui et notre collaboration dans les grandes priorités du Gouvernement du Nouveau-Brunswick. Nous nous engageons à :

- livrer une éducation de première classe à l'appui d'un secteur privé dynamisé en accélérant la transformation des programmes et des services afin de répondre aux besoins du marché du travail;
- persévérer dans notre vision d'une organisation hautement performante par le biais d'employés engagés et des habiletés qui utilisent leurs talents et leurs compétences pour faire de notre province un endroit où l'on peut s'épanouir encore plus.

En terminant, je souhaite remercier les membres du Conseil des gouverneurs, ainsi que l'ensemble du personnel, de leur contribution envers le développement du CCNB, et de leur appui depuis mon arrivée en poste.

Le président-directeur général,

Pierre Zundel

3. À propos du CCNB

3.1. Quelques chiffres¹

Profil du CCNB 2018-2019

- Budget annuel de fonctionnement : plus de **67 millions \$**
- Effectif : **684** employés
- Capacité d'accueil en formation régulière : **3 162**
- Inscriptions étudiantes totales : **8 242**
 - Formation régulière : **2 435**
 - Formation continue : **5 807**
- Programmes de formation régulière : **87**
- Programmes offerts en formation continue : **24**
- Parmi les 111 programmes offerts :
 - Métiers menant au Sceau rouge : **18**
 - Programmes articulés : **4**
 - Programmes transférables : **19**
 - Programmes approuvés par un agrément : **13**
 - Reconnaissances professionnelles externes : **4**
- Programmes à distance : **25**
 - Formation régulière : **11**
 - Formation continue : **14**

La réussite étudiante

- Diplômes et certificats délivrés : **1 233**
- Taux de persévérance de la formation régulière : **84,8 %**
- Étudiants bénéficiant du soutien à l'apprentissage : **438**
- Étudiants internationaux : **423** provenant de 28 pays
- Médaillés aux Olympiades canadiennes des métiers et technologies : **1**
- Séjours et stages à l'étranger par nos étudiants : **9**
- Taux d'embauche, un an après l'obtention du diplôme : **92 %** dont **92,2 %** travaillent au Nouveau-Brunswick
- Taux d'embauche dans le domaine d'études : **82 %**

3.2. Notre vision

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

3.3. Notre mission

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

¹ Données du Rapport annuel du CCNB 2018-2019.

3.4. Notre engagement

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

Engagés dans le développement et l'épanouissement de nos communautés acadienne et francophone, nous repoussons sans cesse nos limites afin de nous adapter constamment aux nouvelles réalités. Nous concevons des solutions novatrices et déployons de l'enthousiasme pour les réaliser. Nous avons à cœur les personnes qui nous entourent, notre population étudiante, nos collègues et nos partenaires.

3.5. Nos valeurs

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

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

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

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

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

3.6. Axes stratégiques²

Étudiants/Diplômés

- Le CCNB se démarque par ses approches novatrices et la qualité de ses services de formation.

Communauté

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

Viabilité

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

² Extrait du Plan stratégique du CCNB 2016-2021.

3.7. Mandat conféré par la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*

À titre d'institution postsecondaire francophone, le CCNB est chargé de rehausser le bien-être économique et social de la province en comblant les besoins de la population en matière de formation professionnelle et les besoins du marché du travail de la province. Sans que soit restreinte la portée générale de ce qui précède, le CCNB a pour mission :

- d'offrir une éducation, une formation et des services connexes aux étudiants à temps plein et à temps partiel;
- d'offrir une éducation, une formation et des services connexes aux gouvernements, aux personnes morales et aux autres entités et personnes;
- de participer à des programmes conjoints relatifs à l'éducation, à la formation et aux services connexes créés et assurés conjointement avec d'autres institutions postsecondaires et éducatives; d'exercer les autres activités ou les autres fonctions qu'autorise ou qu'exige la présente loi.

4. Contexte et enjeux

Avec des défis importants au Nouveau-Brunswick, le CCNB, pilier important au développement socioéconomique de la province, doit être innovateur pour contribuer à une main-d'œuvre qualifiée et participer activement à résoudre la pénurie de main-d'œuvre qui sévit actuellement. Nous devons travailler main dans la main avec nos partenaires afin de pouvoir répondre aux besoins du marché du travail.

Huit principaux enjeux nous préoccupent :

4.1. Démographie et immigration

D'ici 2027, il y aura 120 000 emplois disponibles au Nouveau-Brunswick, principalement en raison des départs à la retraite et des défis démographiques importants. Le Nouveau-Brunswick fait face à un déclin démographique, une baisse du taux de natalité et un vieillissement de la population. En plus de ces réalités qui leur posent d'importants défis, les employeurs de la province doivent faire face à une pénurie de main-d'œuvre et à des lacunes en matière de compétences.

Le CCNB met donc en place des moyens pour recruter des étudiants internationaux et pour les aider à s'intégrer dans les communautés du Nouveau-Brunswick. En 2018-2019, le CCNB a dépassé son objectif d'inscriptions internationales et a connu la plus grande augmentation de son histoire, équivalente à 74 %, comparativement à 2017-2018. De concert avec les orientations stratégiques du Secrétariat de la croissance démographique, le CCNB continuera son élan de recrutement des étudiants internationaux, et ce, dans des domaines spécifiques.

Le CCNB compte sur le soutien constant du Gouvernement afin de continuer d'attirer et de retenir des étudiants internationaux. Nous constatons un intérêt accru de notre clientèle internationale qui désire accéder à la résidence permanente au Nouveau-Brunswick. Devant cette transformation de l'effectif étudiant, notre établissement doit redoubler d'efforts pour mieux accueillir, encadrer et préparer rapidement notre clientèle internationale en vue d'intégrer le marché du travail du Nouveau-Brunswick, et ce, en travaillant de près avec les différents paliers gouvernementaux et les divers organismes et intervenants dans nos communautés.

4.2. Transformation technologique

Au cours des prochaines années, plusieurs secteurs seront affectés par l'économie numérique et la technologie. À l'échelle mondiale, la *technologisation* entraîne déjà des changements rapides, une transformation du marché du travail ainsi qu'une émergence de nouveaux métiers.

L'automatisation touchera aussi grandement les secteurs industriels. Les changements technologiques font en sorte que les emplois de l'avenir nécessiteront de nouvelles compétences. La future main-d'œuvre doit acquérir des compétences telles que la flexibilité, l'adaptation et la créativité, ainsi que des compétences numériques pour appuyer les secteurs économiques en changement.

Le réseau CCNB-INNOV travaille de concert avec les entreprises au Nouveau-Brunswick depuis près d'une décennie afin que celles-ci soient plus innovantes et compétitives. Le réseau répond aux besoins en recherches appliquées et il offre des services d'aide en développement et de productivité des entreprises en fournissant une expertise et un personnel hautement qualifié dans plusieurs domaines, dont la fabrication de pointe – notamment à l'aide de l'automatisation et la robotisation – l'utilisation des matériaux de pointe, de même que l'agriculture et la biotechnologie. En 2018-2019, il y avait plus de 50 projets de recherches industrielles en cours chez CCNB-INNOV et depuis 2010, le réseau a réussi à générer plus de 21,2 millions de dollars en revenus/investissements.

Le CCNB veut créer un écosystème permettant d'assurer la modernisation du Collège, d'améliorer l'efficacité des opérations et de générer davantage des données intelligentes et prédictives. Le CCNB cherche à exploiter les avantages de l'infonuagique, de la mobilité, de l'analyse de données, mais aussi accroître sa productivité, trouver des efficiences et demeurer fortement concurrentiel. Du côté de la formation, le CCNB a fait une mise à jour de son système de gestion de l'apprentissage et offre présentement 25 programmes à distance qui font un usage important des technologies comme la visioconférence pour des sessions en direct. D'autre part, le CCNB doit aussi être rigoureusement aux aguets des cyberattaques et se doter de mécanismes qui sont en constante évolution pour contrer ces dangers.

4.3. Développement économique

Plus de 50 % des entreprises au Canada atlantique ont indiqué avoir de la difficulté à recruter des employés. Ces difficultés ont des répercussions sur la productivité et la croissance des entreprises.

Les régions rurales du Nouveau-Brunswick, particulièrement celles du Nord, font face à un exode des jeunes, un vieillissement de la population plus prononcé et une main-d'œuvre difficile à trouver.

Les initiatives et les stratégies du CCNB visent à contrer les pénuries du marché du travail, dont celles dans les domaines de services tels que les Centres de services aux entreprises. Les domaines de santé sont aussi visés par le CCNB. Chaque année, celui-ci dédie plus de 530 sièges à sa programmation régulière et offre plusieurs formations par l'entremise du secteur de la Formation continue. Par exemple, d'ici 2027, presque 23 000 emplois seront à pourvoir au Nouveau-Brunswick dans le secteur de la santé. Le dernier sondage sur le placement des diplômés du CCNB indique que les diplômés en sciences de la santé ont un taux d'embauche de 89 % lié à leur profession.

4.4. Recrutement du personnel et rétention

Dans un monde de plus en plus compétitif, le défi est grand pour trouver des personnes qualifiées qui possèdent les compétences requises pour pourvoir les postes vacants.

Le CCNB investira davantage dans ses ressources humaines en se concentrant sur la formation à l'interne et sur le perfectionnement professionnel des membres du personnel enseignant et non enseignant, et ce, afin de renforcer les compétences des employés, de soutenir la culture de collaboration et d'améliorer le climat de travail.

4.5. Infrastructures, équipements et efficience des ressources

La modernisation de nos infrastructures et l'investissement dans les équipements en salle de classe sont nécessaires afin de fournir un environnement d'apprentissage optimal, interactif et sécuritaire à nos étudiants.

Rappelons que le CCNB a entrepris en 2018 une démarche pour évaluer l'état de ses infrastructures et développe actuellement un plan d'investissement visant à maintenir la sécurité et la longévité de ses infrastructures. Durant l'année 2020-2021, il sera primordial d'investir davantage dans la mise à niveau et la qualité des installations. Par exemple, l'un des deux sites du Campus de Bathurst a besoin, à lui seul, d'un investissement de plus de 20 millions de dollars.

4.6. Soutien aux services liés à la réussite étudiante

Le CCNB doit actuellement composer avec des besoins grandissants au niveau des parcours personnalisés des étudiants, des défis en santé mentale et d'inclusion. Il est donc nécessaire de continuer à offrir des accommodements afin de pouvoir répondre à une diversité de besoins.

La pérennité des services liés à la réussite étudiante demeure une préoccupation constante et urgente pour le CCNB.

4.7. Transformation de l'offre de formation

Depuis quelques années, le CCNB a entrepris la mise en œuvre de son Plan directeur de la formation collégiale. Afin de pouvoir répondre aux besoins du marché du travail, le CCNB doit se pencher sur la qualité du matériel pédagogique, le développement des approches pédagogiques innovatrices et une plus grande accessibilité à la formation.

Pour y arriver, le CCNB devra donc établir de nouveaux parcours d'apprentissage, élargir la reconnaissance des acquis académiques et expérientiels, soutenir l'apprentissage indépendant et travailler en partenariat avec les entreprises.

4.8. Perfectionnement des compétences

De plus en plus, les employeurs doivent offrir de la formation continue à leurs employés afin qu'ils puissent améliorer leurs compétences et répondre aux besoins changeants du marché du travail. L'émergence de nouvelles tendances telles que l'ultrapersonnalisation, les microformations ou encore les applications mobiles permettront aux entreprises d'optimiser davantage l'efficacité de leurs programmes de formation. Le perfectionnement continu des compétences permet aussi aux organisations de mieux outiller leurs employés pour faire le travail actuel et futur tout en réduisant la nécessité de recruter à l'extérieur. Investir dans la formation et le capital humain permet aussi de garder les employés pour une plus longue durée, d'accroître leur motivation et d'augmenter leur performance.

Dans ce contexte, la formation continue au CCNB permet aux entreprises et aux organisations de combler leurs besoins avec de la formation pointue et sur mesure dans de nombreux domaines.

5. Résultats escomptés et indicateurs

Le tableau suivant indique les résultats escomptés et les indicateurs de rendement pour chacun des axes stratégiques, conformément au Plan stratégique 2016-2021.

Axes stratégiques ³	Résultats escomptés	Indicateurs de rendement
Étudiants/Diplômés Le CCNB se démarque par ses approches novatrices et la qualité de ses services de formation en plaçant l'étudiant au centre de ses actions.	• Renforcement des capacités du personnel enseignant et application dans les pratiques pédagogiques, andragogiques et technopédagogiques • Amélioration de l'accès à la formation et à l'employabilité • Amélioration de la réussite étudiante • Amélioration de l'adéquation entre l'offre de formation et les emplois	• Taux d'investissement dans le perfectionnement et le développement professionnel • Taux d'augmentation du nombre d'inscriptions • Taux de persévérance • Taux de diplomation • Taux de satisfaction des diplômés • Taux de satisfaction des étudiants • Taux d'embauche • Taux d'embauche lié à la formation • Taux de satisfaction des employeurs
Communauté Le CCNB est ancré dans sa communauté en participant activement à son développement socioéconomique.	• Accroissement de partenariats actifs avec divers acteurs communautaires, privés, publics et parapublics • Contribution accrue au développement socioéconomique de la communauté	• Taux d'accroissement des partenariats actifs avec divers acteurs communautaires, entreprises et employeurs • Impact socioéconomique : Résultats de l'étude en 2018
Viabilité Le CCNB est reconnu pour son efficience et l'efficacité de ses pratiques de gestion dans une culture entrepreneuriale.	• Accroissement de l'autonomie financière • Augmentation de l'efficience des pratiques de gestion • Accroissement de l'engagement au sein du CCNB	• Taux des revenus autogénérés • Gain d'efficience (coût et temps) en lien avec nos pratiques de gestion et le processus décisionnel • Taux de satisfaction du personnel

³ Extrait du Plan stratégique du CCNB 2016-2021

5.1. Priorités 2020-2021

Nos priorités visent à soutenir l'atteinte des résultats escomptés de notre Plan stratégique 2016-2021. Les priorités du Plan d'affaires 2020-2021 sont :

- **Optimisation de notre capacité à répondre aux besoins du marché du travail** dans le but de pouvoir contribuer davantage au développement socioéconomique de notre province.
- **Accroissement de l'investissement dans les équipements liés aux programmes et aux infrastructures** afin d'offrir une formation qui répond aux besoins du marché du travail et d'assurer un environnement sécuritaire.
- **Amélioration du climat organisationnel** afin d'assurer un environnement de travail centré sur une culture collaborative, la valorisation du capital humain, le développement de talents, l'innovation, la créativité et l'augmentation du taux de satisfaction du personnel envers le CCNB.

5.2 Tableau de bord du CCNB

Le Tableau de bord du CCNB renseigne sur quelques indicateurs qui correspondent aux normes établies par le Gouvernement du Nouveau-Brunswick.

Indicateurs	Normes GNB	Année de référence 2015-2016	Résultats 2016-2017	Résultats 2017-2018	Résultats 2018-2019	Cibles 2019-2020	Cibles 2020-2021
Taux de persévérance des étudiants inscrits aux programmes réguliers.	83 %	83 %	84,1 %	85,1 %	84,8 %	84 %	85 %
Taux de satisfaction des diplômés. ⁴	80 %	90 %	91 %	89 %	87 %	89 %	90 %
Taux d'embauche des finissants des programmes réguliers. ⁵	80 %	88 %	89 %	88 %	92 %	86 %	87 %
Taux d'embauche des finissants des programmes réguliers dans leur domaine de formation.	78 %	74 %	74 %	85 %	82 %	84 %	85 %

5.3 Résultats escomptés et initiatives stratégiques clés

Les tableaux suivants présentent les résultats escomptés, les indicateurs et les cibles ainsi que les initiatives stratégiques clés et les actions pour 2020-2021, conformément aux trois axes stratégiques du Plan stratégique 2016-2021.

⁴ Résultats du Sondage 2018 sur les diplômés de 2017

AXE 1 – ÉTUDIANTS/DIPLÔMÉS				
Résultats escomptés	Indicateurs Cibles 2021	Année de référence et cible 2021	Cibles 2020-2021	Initiatives stratégiques clés 2020-2021
Renforcement des capacités du personnel enseignant et application dans les pratiques pédagogiques, andragogiques et technopédagogiques	Taux d'investissement dans le perfectionnement et le développement professionnel	2016-2017 sans objet Cible 2021 1,3 % ⁵	1,3 %	- Renforcement des capacités du personnel enseignant par le renouvellement du programme en andragogie et le développement de nouveaux outils d'apprentissage avant-gardistes - Optimisation des processus du plan global de gestion des inscriptions - Amélioration de l'offre de formation par des parcours flexibles et personnalisés. - Investissement dans les infrastructures et dans les équipements des programmes afin de répondre aux besoins actuels et émergents
Amélioration de l'accès à la formation et à l'employabilité	Augmentation du nombre d'inscriptions en Technologies techniques et métiers	2015-2016 (2014) 71 % d'occupation de 2 821 sièges actifs Cible 2021 5 % (2 144) 76 % d'occupation	+5 % (2 144) 76 % d'occupation	
	Taux de diplomation	2015-2016 (82,7 %) Cible 2021 85 %	85 %	
	Taux d'embauche	2015-2016 88 % Cible 2021 87 %	87 %	
	Norme GNB 80 %			
Amélioration de la réussite étudiante	Taux de persévérance	2015-2016 (83 %) Cible 2021: 85 %	85 %	
	Norme GNB 83 %			
	Taux de diplomation	2015-2016 (82,7 %) Cible 2021 85 %	85 %	
	Taux de satisfaction des diplômés	2015-2016 (90 %) Cible 2021 90 %	90 %	
	Norme GNB 80 %			
Amélioration de l'adéquation entre l'offre de formation et les emplois	Taux de satisfaction des diplômés	2015-2016 (90 %) Cible 2021 90 %	90 %	
	Norme GNB 80 %			

⁵ Une révision de la cible a eu lieu en raison des pressions financières et il a été nécessaire de faire des choix difficiles afin de protéger nos investissements en amélioration de l'appui aux étudiants.

AXE 1 – ÉTUDIANTS/DIPLÔMÉS				
Résultats escomptés	Indicateurs Cibles 2021	Année de référence et cible 2021	Cibles 2020-2021	Initiatives stratégiques clés 2020-2021
Amélioration de l'adéquation entre l'offre de formation et les emplois (suite)	Taux d'embauche	2015-2016 88 %	87 %	
	Norme GNB 80 %	Cible 2021 87 %		
	Taux d'embauche lié à la formation	2015-2016 (74 %)	85 %	
	Norme GNB 78 %	Cible 2021 85 %		
	Taux de satisfaction des employeurs	2016-2017 (89 %)	90 %	
		Cible 2021 90 %		

AXE 2 – COMMUNAUTÉ				
Résultats escomptés	Indicateurs Cibles 2021	Année de référence et cible 2021	Cibles 2020-2021	Initiatives stratégiques clés 2020-2021
Accroissement de partenariats actifs avec divers acteurs communautaires, privés, publics et parapublics	Taux d'accroissement des partenariats actifs avec divers acteurs communautaires, entreprises et employeurs.	2017-2018 2 %	+25 %	• Privilégier les partenariats visant l'utilisation optimale des ressources matérielles disponibles au Nouveau-Brunswick et autres initiatives. • Poursuivre le travail de collaboration étroite avec les communautés autochtones afin de soutenir le développement économique de celles-ci. • Prioriser le travail avec les groupes appuyant les initiatives en croissance démographique. • Amélioration du processus de consultation auprès de nos employeurs.
		Cible 2021 25 % par rapport à l'année de référence		
	Taux de satisfaction des employeurs	2016-2017 (89 %)	90 %	
		Cible 2021 90 %		

AXE 3 – VIABILITÉ				
Résultats escomptés	Indicateurs Cibles 2021	Année de référence et cible 2021	Cibles 2020-2021	Initiatives stratégiques clés 2020-2021
Accroissement de l'autonomie financière	Taux des revenus autogénérés	2015-2016 (36,1 %)	40 %	Consolidation de l'offre des produits et services des secteurs d'affaires et autres initiatives de diversification de fonds.
		Cible 2021 40 %		
Augmentation de l'efficience des pratiques de gestion	Gain d'efficience au niveau des coûts et du temps en lien avec les pratiques de gestion et le processus décisionnel	Sans objet pour la période	Baisse de 20 % du temps nécessaire pour accomplir certaines tâches au niveau des pratiques des ressources humaines	- Développement actif de nouvelles initiatives/projets reposant sur des partenariats et la recherche continue de financement. - Augmentation de l'efficience des pratiques de gestion et processus d'embauche.
Accroissement de l'engagement au sein du CCNB	Taux de satisfaction du personnel	2018-2019 70 %	75 %	- Mise en place et opérationnalisation d'une démarche de renforcement des capacités du CCNB en matière de valorisation du capital humain, de perfectionnement et de développement professionnel. - Amélioration du climat organisationnel par une approche collaborative.
		Cible 2021 75 % ⁶		
	Taux d'investissement dans le perfectionnement et le développement professionnel	2016-2017 Sans objet	1,3 %	
		Cible 2021 1,3 % ⁷		

6. Risques liés à la mise en œuvre et stratégies d'atténuation

Le suivi et la gestion des risques constituent un des éléments clés de la gestion axée sur les résultats (GAR). L'exercice, qui doit être mené de façon systématique et régulière, consiste à voir si certains changements extérieurs, qui ne sont pas sous le contrôle du CCNB, risquent d'influencer l'atteinte des résultats de l'institution. Chacun des risques potentiels ou avérés doit être associé à des mesures destinées à atténuer leur impact sur les activités et les résultats du CCNB.

Annuellement, un suivi des risques permet de réévaluer leur niveau et leur impact sur les activités et les résultats, de revoir les stratégies d'atténuation mises de l'avant et engagées, de modifier, et au besoin, d'identifier de nouvelles stratégies.

⁶ Cible révisée vu l'utilisation d'un nouvel outil d'analyse en 2018-2019.

⁷ Une révision de la cible a eu lieu en raison des pressions financières et il a été nécessaire de faire des choix difficiles afin de protéger nos investissements en amélioration de l'appui aux étudiants.

Le cadre de suivi des risques du Plan d'affaires 2020-2021 en concordance avec le Plan stratégique 2016-2021 se présente comme suit :

Au plan opérationnel		
Risques	Impact	Stratégies d'atténuation
Hausse des coûts d'entretien des infrastructures physiques et défis d'efficacité opérationnelle notables.	Baisse dans les capacités d'investissement dans le maintien et le développement des infrastructures. Fragilité de la qualité des programmes et limitation dans les modes de livraison. Baisse du taux de satisfaction des étudiants et des diplômés.	- Analyse de l'état des infrastructures physiques et développement d'un plan de renouvellement et d'entretien des installations. - Mise en place de dispositifs visant l'optimisation de nos ressources (efficacité). - Augmentation des droits de scolarité et des frais technologiques pour continuer d'offrir un service technologique et des programmes de qualité. - Gestion et suivi des risques sur une base continue associés au vieillissement de nos infrastructures.
Hausse des coûts associés aux avancés technologiques pour soutenir les produits et les services du CCNB ainsi que la mise à jour des équipements en salle de classe.		- Développement de partenariats avec le secteur privé pour trouver des solutions alternatives pour une réduction des coûts et pour l'acquisition et/ou le partage d'équipements. - Mise à jour d'une liste d'équipements en identifiant pour chacun le niveau de risque en lien avec la livraison de chaque programme. - Mise en place sur cinq ans d'un plan de rattrapage et d'investissement dans les équipements. - Augmentation des droits de scolarité pour répondre en partie aux besoins en équipement.
Cyberattaque.	Perte de données, fraude, vol d'identité ou d'information et diffusion non autorisée d'information.	- Sécurisation des postes de travail et infrastructure réseau. - Gestion et contrôle adéquat des accès à l'information. - Sécurisation physique du centre de données et autres emplacements physiques cruciaux aux opérations TIC. - Sensibilisation de l'équipe TIC et du personnel dans son ensemble. - Assurance pour cybersécurité. - Sauvegarde et rétention adéquates des données.

Au plan stratégique		
Risques	Impact	Stratégies d'atténuation
Précarité du financement pour dispenser des services essentiels telle la santé mentale à la population étudiante, comprenant les étudiants internationaux.	Baisse dans la prestation de certains services internes et externes.	• Consolidation et évaluation du continuum de services pour appuyer les étudiants, leur rétention et leur employabilité. • Établissement de nouveaux partenariats avec la communauté en vue de l'amélioration de l'offre de services à la population étudiante. • Accroître le budget de développement et de perfectionnement professionnel afin d'investir dans les ressources humaines déjà en place. • Offrir des conditions de travail compétitives.
Manque de disponibilité des ressources humaines.		

7. Infrastructures

Les infrastructures qui abritent le CCNB sont des édifices et des installations physiques qui appartiennent à la Province du Nouveau-Brunswick sous l'entité administrative du ministère des Transports et de l'Infrastructure. L'entretien de ces infrastructures est de la responsabilité du CCNB. Une entente tripartite avec le ministère des Transports et de l'Infrastructure, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail et le CCNB précise les droits et obligations respectifs quant à l'utilisation et à la gestion des installations.

Le CCNB soumet annuellement une liste de projets prioritaires liés aux infrastructures au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Sur la base de ces priorités, le Ministère confirme le budget en capital alloué pour appuyer les projets d'envergure. Les priorités sont définies en fonction de plusieurs critères, notamment les besoins en formation, la santé, la sécurité, l'accessibilité et les normes du Code du bâtiment.

Pour l'année 2020-2021, un total de dix-huit (18) priorités ont été identifiées pour un montant total de près de 15 488 332 M\$.

Budget en capital 2020-2021			
Niveau prioritaire	Campus	Montant	Description
1	Dieppe	300 000 \$	Phase 2 - Voir à connecter DDC/ 60 – (<i>Fan coil units with heating and cooling coils</i>) et le remplacement d'un des « chiller » qui n'est plus fonctionnels depuis l'été 2018.
1	Edmundston	260 000 \$	Phase 2 – Continuité du projet de la mise à jour du système géothermal.
1	Bathurst (promenade Youghall)	70 000 \$	Remplacer le réservoir à huile usagée souterraine de 2 273 litres.
1	Péninsule acadienne (Caraquet)	35 000 \$	Refaire la toiture d'une superficie du toit d'environ 155 m ² .
1	Campbellton	30 000 \$	Réparation des trottoirs qui sont en très mauvais état.
1	Bathurst (promenade Youghall)	600 000 \$	Remplacement des sections de la toiture du Campus de Bathurst Youghall, les toits 6, 10, 12, 14, 16, 18, 36, 38, 39 et 40 pour environ 3 300 mètres carrés.

Budget en capital 2020-2021			
Niveau prioritaire	Campus	Montant	Description
1	Dieppe	350 000 \$	L'installation de systèmes d'évacuation d'eau des terrains de stationnement afin d'éviter que les eaux remontent et causent des dommages.
1	Edmundston	150 000 \$	Stratégie de contrôle pour les locaux DDC.
1	Péninsule acadienne (Caraquet)	100 000 \$	Remplacement du système de ventilation et d'extraction d'air de la cuisine.
1	Bathurst	10 326 332 \$	Réparations immédiates identifiées pour le campus à la rue du Collège suite au rapport d'analyse de l'état de l'édifice déposé par la firme Jacques Boucher Architectes Ltée en avril 2019. De plus, il y a un autre montant de plus de 10 000 000 \$ qui devra être investi dans les prochaines années.
1	Bathurst (gymnase)	1 672 000 \$	Réparations immédiates identifiées pour le gymnase à la rue du Collège suite au rapport d'analyse de l'état de l'édifice déposé par la firme Jacques Boucher Architectes Ltée en avril 2019.
2	Péninsule acadienne (Caraquet)	500 000 \$	Rénovation complète de l'entrée actuelle en utilisant un tiers de la salle des machines (local 132), espaces des casiers convertis en salon étudiant, élargissement de l'escalier central, canapé extérieur, enseigne CCNB, aménagement d'accueil et ventilation mécanique. Enlever le plafond d'amiante.
2	Campbellton	160 000 \$	L'installation et rénovation de systèmes d'évacuation d'eau des terrains de stationnement afin d'éviter que les eaux remontent et causent des dommages.
2	Dieppe	100 000 \$	Rénovation de la cuisine de la cafétéria du campus. L'aménagement de la cuisine a été effectué il y a 32 ans pour environ un service à 500 étudiants. Le campus dessert en 2019 une population d'environ 750 étudiants et au-delà de 150 employés. Les équipements sont désuets et pas aux standards pour la mise en œuvre d'un service adéquat par un chef cuisinier. Changer tous les équipements de cuisson au gaz naturel, installer un 4 ^e <i>walk-in cooler</i> pour les protéines seulement, <i>blast chiller</i> , machine à glace, réaménagement de l'espace de service et préparation pour être plus efficace et maximiser les espaces.
2	Péninsule acadienne (Caraquet)	35 000 \$	Cafétéria/Salon étudiant. Installation d'un système de lumière.
2	Dieppe	200 000 \$	Rénovation et modernisation de l'amphithéâtre du campus qui date depuis la construction de l'édifice en 1987 incluant : nouveaux bancs, tapis, éclairage LED, mise à jour des systèmes de sonorisation et vidéo, scène, peinture, ventilation (mini-split), portes d'accès sécurisés, caméras, etc.

Budget en capital 2020-2021			
Niveau prioritaire	Campus	Montant	Description
2	Edmundston	250 000 \$	Accès contrôlés par carte et modifications des portes européennes actuellement sur les lieux. Ceci est pour compléter le plan de confinement et la limitation des accès. De plus, les pièces de rechange de ces portes sont de plus en plus difficiles à retrouver et ainsi un remplacement est à prévoir.
2	Bathurst	350 000 \$	Phase 1 : L'installation et la rénovation de systèmes d'évacuation d'eau des terrains de stationnement afin d'éviter que les eaux remontent et causent des dommages.
Total		15 488 332 \$	

Légende du niveau prioritaire :

- 1 - Élément qui nécessite une action à court terme (cette priorité est assignée à des travaux qui pourraient être de nature sécuritaire, ou pour éviter des bris additionnels ou même pour réaliser des économies à long terme).
- 2 - Élément qui nécessite une action à moyen terme (cette priorité est assignée à des travaux considérés importants, mais sans souci de bris additionnels immédiats ou même qui peuvent être réalisés si les fonds sont disponibles suite au traitement des priorités 1).
- 3 - Élément qui nécessite une action à long terme (cette priorité est assignée à des travaux nécessaires, mais ils peuvent être réalisés dans une période plus éloignée).

Les projets seront réalisés sous réserve du financement reçu à titre de budget en capital. Ces fonds sont gérés par le ministère des Transports et de l'Infrastructure au bénéfice du CCNB. Le budget en capital varie d'une année à l'autre. En raison du vieillissement des infrastructures et pour répondre aux besoins les plus urgents, le CCNB doit investir une partie de ses budgets de fonctionnement, ou encore, avoir recours à d'autres sources de financement externes pour pallier les besoins grandissants.

8. Financement

En tant que Société de la Couronne, le CCNB est régi par la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* et la *Loi sur la reddition de comptes et l'amélioration continue*. Dans ce cadre, le CCNB doit être vigilant dans la gestion de ses finances afin d'assurer une utilisation efficace et efficiente de ces ressources.

Dans un souci de transparence, de reddition de comptes et d'amélioration continue, le CCNB a aussi le devoir d'améliorer l'efficacité et la prestation de ses programmes et de ses services dans le but de répondre adéquatement aux besoins de la population acadienne et francophone du Nouveau-Brunswick. Une gestion efficace permet au CCNB de maintenir le coût de l'éducation postsecondaire à un niveau abordable, tout en minimisant l'augmentation des droits de scolarité.

Pour l'année 2020-2021, nous avons comme priorité l'investissement dans notre Plan de formation collégiale et dans les besoins de nos communautés. Nous avons donc procédé à une réallocation de nos ressources à l'interne afin de pouvoir investir dans nos priorités.

Sommaire des demandes de subventions pour 2020-2021 en lien avec les budgets proposés sur le plan d'affaires :

Subvention de base 2019-2020	41 100 000 \$
Estimé de la masse salariale (<i>wagebill</i>) (en date de novembre 2019)	533 000 \$
Augmentation – Réseau CCNB-INNOV (recommandation no 3)	500 000 \$
Augmentation – services aux étudiants internationaux (recommandation no 4)	470 000 \$
Augmentation – services en santé mentale (recommandation no 7)	<u>350 000 \$</u>
Total de la subvention prévue dans le plan d'affaires	<u>42 953 000 \$</u>

9. Recommandations

La planification budgétaire du Plan d'affaires 2020-2021 prend en considération les recommandations ci-dessous et elles font partie des budgets prévus à l'annexe I.

Recommandation no 1 – Que le Gouvernement accepte une augmentation des droits de scolarité.

Le CCNB propose une augmentation de 2 % des droits de scolarité, du seuil maximal approuvé, soit de 3 315 \$ à 3 381 \$ pour les étudiants canadiens et de 9 282 \$ à 9 468 \$ pour les étudiants internationaux.

Cette augmentation permettra au CCNB d'avoir des revenus comparables à ceux des autres collèges de la région de l'Atlantique. Elle permettra également au CCNB de poursuivre son élan sur le plan de la transformation au niveau de l'offre collégiale et de pouvoir mieux répondre aux besoins du marché du travail du Nouveau-Brunswick. Ceci permettra également au CCNB de protéger son pouvoir d'achat de ses dépenses qui ne sont pas protégées de l'inflation et qui représentent environ quarante pour cent (40 %) de son budget d'exploitation.

Recommandation no 2 – Que le Gouvernement accepte une augmentation des frais technologiques de 2 %.

Le CCNB veut continuer d'offrir des services technologiques de qualité à ses étudiants. Pour ce faire, des investissements continus en technologie sont à prévoir afin de permettre de nouveaux modes de livraison (bimodal, multisites, etc.) et d'assurer la sécurité et la fiabilité des données et des informations de nos systèmes clés. Les frais technologiques aident à couvrir des frais tels : les services de soutien technique, l'accès à l'internet haute vitesse, l'accès à des salles d'ordinateurs modernes, l'accès gratuit à certains logiciels et le service de stockage de données. Les coûts sont présentement de 300 \$ et passeraient à 306 \$ par étudiant.

Recommandation no 3 – Que le Gouvernement accepte de financer la poursuite du développement et le maintien d'une capacité en recherches appliquées et services industriels du réseau CCNB-INNOV, pour un montant de 500 000 \$ annuellement.

Le CCNB a décidé de prendre part, et ce dès 2005, à la grande initiative pancanadienne visant à développer une capacité en recherche appliquée dans les collèges canadiens, dans l'optique de mieux appuyer les petites et moyennes entreprises (PME) innovatrices et d'y intégrer les enseignants et les étudiants désireux d'élargir leurs connaissances et expériences de formation, respectivement.

Le réseau CCNB-INNOV compte présentement une trentaine d'employés hautement qualifiés, affectés à temps plein à combler les besoins des PME en recherche et développement (R&D). Ces ingénieurs/scientifiques/techniciens sont répartis dans trois divisions situées à Bathurst (Fabrication de pointe), Caraquet (Matériaux de pointe) et Grand-Sault (Agriculture-Bioprocédés-Breuvages-Environnement). La pertinence des projets du réseau CCNB-INNOV effectués pour les PME est reconnue par l'ensemble des agences gouvernementales actives en matière de développement socioéconomique/recherche appliquée industrielle (Agence de promotion économique du Canada atlantique, Conseil national de recherche du Canada, Conseil de recherches en sciences naturelles et génie du Canada, Fondation pour l'innovation du Nouveau-Brunswick, Opportunités Nouveau-Brunswick, Société de développement régional du Nouveau-Brunswick).

L'encadrement offert par le Réseau CCNB-INNOV facilite le déploiement des programmes gouvernementaux destinés au développement des PME tout en réduisant les risques inhérents à la recherche et développement (R&D), tant pour les PME que pour les agences gouvernementales. Les projets exécutés se traduisent en produits commercialisés et équipements novateurs immédiatement intégrés en entreprise – résultats qui augmentent la productivité et la compétitivité des entreprises néo-brunswickoises.

Depuis huit ans, CCNB-INNOV s'est classé annuellement dans le TOP 50 des $\pm$ 100 collèges canadiens les plus performants en recherche et développement, dont une cinquième année consécutive dans le TOP 25 en 2019.

Dans le cadre d'une récente compétition nationale, le CRSNG lui a octroyé, en juin 2019, le tout premier Centre d'Accès à la Technologie (CAT) du Réseau Tech-Accès Canada accordé au Nouveau-Brunswick. On ne retrouve en Atlantique que trois (3) CAT sur les 47 que compte le prestigieux Réseau Tech-Accès Canada. Le CAT accordé au Nouveau-Brunswick se spécialisera en fabrication de pointe, dont notamment l'automatisation et la robotique – des champs d'expertise jugés cruciaux pour aider la Province et les PME à relever les défis démographiques qui les affectent de plus en plus sévèrement. Rappelons-le : 120 000 postes devront être pourvus au cours de la prochaine décennie suite aux départs à la retraite et des défis démographiques importants. Le CAT accordé au Nouveau-Brunswick a d'ailleurs été soutenu par 52 lettres d'appui, dont 24 PME, huit (8) associations de PME, six (6) agences/ministères, neuf (9) collèges/instituts/réseaux/universités, trois (3) fournisseurs spécialisés et deux (2) autres.

La lettre-mandat du Gouvernement stipule que CCNB-INNOV continuera de garantir la présence de communautés dynamiques grâce à des investissements et à des initiatives en recherche appliquée. Face aux multiples autres défis auxquels doit faire face le secteur de la formation, il est devenu difficile, voire impossible, pour le CCNB de soutenir le Réseau CCNB-INNOV sans l'octroi d'un financement récurrent de base visant à lui permettre de poursuivre le développement et le maintien de cette capacité en recherches appliquées et services industriels, une capacité ayant largement fait ses preuves.

À titre comparatif, les subventions accordées par d'autres juridictions varient entre 280 000 \$ (Réseau Synchronex) et 350 000 \$ (Réseau Tech-Accès Canada) par centre d'expertise. Afin d'aider nos trois divisions expertes à poursuivre leurs activités en recherches appliquées et services industriels auprès des PME du Nouveau-Brunswick, un financement de base de 500 000 \$ est jugé crucial. Il est important de souligner que certains modèles, éprouvés, font appel à des contributions financières provenant de deux ministères, soit un ministère à vocation de formation postsecondaire et un ministère à vocation de développement économique.

Recommandation no 4 – Que le Gouvernement travaille en partenariat avec le CCNB et accepte de financer un montant de 470 000 \$ annuellement pour aider à rembourser les coûts engendrés pour des services additionnels pour les étudiants internationaux.

Depuis 2013, le nombre d'étudiants internationaux inscrits augmente continuellement. À l'automne 2018, le CCNB a enregistré la plus grande augmentation de son histoire, équivalente à 74 % (423), comparativement à l'année précédente.

En date du 31 octobre 2019, nous avons 644 étudiants internationaux inscrits dans nos programmes, ce qui veut dire une augmentation de 52 % pour cette année. Plusieurs facteurs expliquent l'augmentation du nombre d'étudiants internationaux, dont un intérêt croissant envers les études collégiales, des droits de scolarité concurrentiels, la durée des programmes ainsi que la possibilité concrète d'obtenir un emploi suite aux études. De plus, les intentions de notre clientèle internationale nous permettent de constater qu'il existe un intérêt accru envers les possibilités d'accès à la résidence permanente au Nouveau-Brunswick. Il y aurait un bénéfice considérable de pouvoir attirer ces personnes diplômées à demeurer au Nouveau-Brunswick et ainsi contribuer à combler la pénurie d'emplois.

L'apport des étudiants internationaux est important pour la croissance socioéconomique et culturelle du CCNB et des régions francophones de la province. Une étude récente démontre que chaque étudiant international contribue 34 034 \$ à l'économie du Nouveau-Brunswick annuellement⁸. Donc, en 2018-2019, les étudiants internationaux auraient injecté 14 396 392 \$ dans l'économie du Nouveau-Brunswick.

Depuis 2016, le CCNB développe de nouveaux services s'adressant aux étudiants internationaux. L'impact de la croissance des étudiants internationaux impose aussi des défis supplémentaires aux ressources du CCNB, telles que les services d'accueil et d'intégration, le service des finances, le service du registrariat et les divers services d'aide et de soutien. Parmi les services, notons le soutien à l'arrivée, le soutien dans les démarches légales, des ateliers thématiques (lois canadiennes, assurance-maladie, etc.), un programme de jumelage et des activités de réseautage en emploi.

Tous ces services rajoutent une charge supplémentaire au CCNB et ne font qu'augmenter annuellement.

Recommandation no 5 – Que le Gouvernement établisse une entente pluriannuelle avec le CCNB, incluant la subvention de base, les droits de scolarité et les frais obligatoires.

Une entente pluriannuelle entre le CCNB et le Gouvernement nous permettrait, entre autres, d'annoncer les montants de droits de scolarité plus tôt dans l'année afin que les étudiants sachent, dès qu'ils s'inscrivent, les montants qu'ils devront payer.

Les étudiants peuvent s'inscrire plus d'un an à l'avance et parfois, nous avons seulement la confirmation de l'augmentation des droits de scolarité quelques mois avant le début du programme. Cela peut causer des inconvénients aux étudiants qui n'ont pas prévu cette augmentation. Lors de discussions et de rencontres avec les représentants des étudiants, ils ont mentionné l'importance capitale pour eux de connaître à l'avance le coût de leurs études pour l'ensemble de leur programme afin de pouvoir mieux gérer leur budget.

Recommandation no 6 – Que le Gouvernement continue de travailler, en partenariat, avec le CCNB afin de développer une stratégie à long terme pour l'amélioration de ses infrastructures.

Le vieillissement des infrastructures soulève de plus en plus de défis financiers et opérationnels pour le CCNB. Comme présenté dans la section 7, pour l'année 2020-2021, le CCNB a soumis des demandes pour un montant de 15 488 332 \$ afin d'effectuer les réparations urgentes de ses édifices.

À titre d'exemple, l'évaluation de la condition des infrastructures (2019) du site de la rue du Collège au Campus de Bathurst démontre qu'un investissement de plus de 20 M\$ est nécessaire. Une deuxième analyse de l'état des infrastructures sera effectuée en 2020-2021 pour le site de la promenade Youghall. Le CCNB entamera en 2020-2021 des démarches pour trouver des solutions durables envers ces installations.

⁸ Extrait du document : Les incidences économiques des étudiants étrangers au Canada, février 2018

Recommandation no 7 – Que le Gouvernement appuie le CCNB en matière de subventions au niveau de la santé mentale et accepte de financer un montant de 350 000 \$ annuellement.

Les services de soutien nécessaires pour notre population étudiante sont de plus en plus grands et les besoins réels dépassent considérablement le financement accordé. L'offre de ces services aide à améliorer le taux de réussite des étudiants et leur contribution au marché du travail.

Les intervenants en santé mentale offrent un soutien individuel et répondent aux besoins des étudiants en situation de crise. Ils aident les étudiants à trouver des stratégies pour faire face aux défis sociaux qui peuvent se présenter au cours de leurs études. Souvent, ce sont des besoins urgents qui doivent être traités rapidement pour ne pas nuire à leur réussite.

Entre autres, les services de soutien en santé mentale permettent de sensibiliser la population au maintien d'un équilibre vie-étude et d'une santé mentale positive. Ils permettent aussi aux enseignants d'avoir accès à des ressources, de leur offrir des outils et des stratégies pour mieux intervenir en salle de classe face à des comportements liés à la santé mentale et pour mieux reconnaître les symptômes sous-jacents à des troubles de santé mentale se manifestant en salle de classe.

La demande pour les services en santé mentale a doublé depuis 2015-2016, première année où ce service a été offert. En 2015-2016, nous avons traité 140 dossiers étudiants pour du counseling individuel versus 280 en 2018-2019, pour un total de 1 219 rencontres. Ces données excluent les interventions de groupes et les ateliers offerts. Le taux de persévérance de ces étudiants pour la dernière année était de 88,4 % versus 84,8 % pour la population étudiante en général.

Recommandation no 8 – Que le Gouvernement accepte d'augmenter le financement pour l'apprentissage à 4 300 \$, par semaine de formation par le biais de l'Apprentissage et la Certification professionnelle.

Le montant actuel versé par le Gouvernement par bloc d'apprentissage est de 3 200 \$ par semaine de formation. Ces frais n'ont pas augmenté depuis au moins dix ans. Il y a eu des augmentations au niveau des salaires des enseignants pour offrir une telle formation ainsi que sur les coûts des matériaux. Étant donné la baisse des inscriptions dans les blocs d'apprentissage, il est nécessaire d'investir dans les méthodes alternatives de livraison pour augmenter le nombre de personnes qui poursuivent ces formations. Afin de pouvoir continuer d'offrir cette formation, nous demandons au Gouvernement d'augmenter son financement à 4 300 \$ par semaine de formation.

Recommandation no 9 – Que le Gouvernement accepte de travailler avec le CCNB afin de voir à l'amélioration des services du Service de l'admission collégiale dans le but d'augmenter son efficacité et son efficience à répondre aux besoins de la clientèle.

Le Service de l'admission collégiale joue un rôle primordial dans le continuum des services auprès de tous nos futurs étudiants. Depuis trois ans, le CCNB dénote une augmentation importante des demandes d'admission reçues, soit d'environ 73 %. Un traitement rapide des demandes et des suivis auprès des candidats sont des éléments cruciaux pour les retenir et les accompagner dans leur choix d'étudier au CCNB.

Annexe I – Prévisions des revenus et dépenses

Description	Budget 2020-2021	Budget 2019-2020	Réel 2018-2019	Réel 2017-2018	Réel 2016-2017
REVENUS					
Droits de scolarité	7 837 713	8 955 280	7 333 004	6 415 676	6 360 687
Éducation à distance	131 939	103 425	161 708	159 911	129 348
Formation pour l'industrie	1 697 380	1 890 500	1 814 459	1 893 045	1 596 611
Ventes du Collège communautaire	515 947	684 969	450 124	409 059	442 271
Ventes de biens et de services	649 095	1 112 310	569 464	721 088	581 417
Frais généraux pour manuels	490 709	668 000	668 741	711 221	668 929
Baux et locations	-	-	5 455	5 346	6 268
Loyers - édifices provinciaux	245 281	216 800	245 779	208 632	307 198
Autres subventions	1 293 041	1 316 688	2 055 272	3 081 037	2 174 011
Subventions autres - Éducation	3 991 297	5 144 130	5 458 277	4 253 060	4 274 883
LOE	2 552 809	2 782 049	2 671 866	2 781 525	2 734 159
Autres recettes	19 000	20 355	354 646	43 567	6 405
Amortissement des revenus différés afférents immobilisations	647 161	697 916	658 025	-	-
Total des revenus, ventes et services	20 071 372	23 592 422	22 446 820	20 683 165	19 282 187
Recouvrements, services de formation	4 422 648	4 253 013	4 254 476	4 938 755	4 888 805
Subvention de fonctionnement	41 633 378	41 100 171	40 467 499	40 558 268	38 790 401
Total des revenus	66 127 398	68 945 606	67 168 795	66 180 189	62 961 393
DÉPENSES					
Salaires et bénéfices	48 572 839	49 984 350	48 253 947	48 340 434	46 604 411
Services	7 666 437	8 156 253	6 972 731	6 060 675	5 807 939
Matériel et fournitures	3 112 993	3 293 204	3 563 001	2 884 125	3 362 270
Entretien et installations	4 365 300	4 028 400	4 229 368	4 142 144	3 970 592
Autres	1 463 909	2 481 403	3 766 320	3 116 814	2 563 098
Amortissement	945 920	1 001 996	972 058	1 083 770	924 659
Total des dépenses	66 127 398	68 945 606	67 757 425	65 627 962	63 232 969
Excédent /(Déficit) des revenus sur les dépenses	-	-	(588 630)	552 227	(271 576)
Budget en capital soumis	15 488 332	3 570 000	2 570 000	3 355 000	2 580 000
Budget en capital reçu	1 600 000	1 600 000	1 600 000	1 300 000	1 810 000

Annexe II – État des revenus et dépenses des trois dernières années

Description	2018-2019	2017-2018	2016-2017
REVENUS			
Droits de scolarité	7 333 004	6 415 676	6 360 687
Éducation à distance	161 708	159 911	129 348
Formation pour l'industrie	1 814 459	1 893 045	1 596 611
Ventes du Collège communautaire	450 124	409 059	442 271
Vente de biens et de services	569 464	721 088	581 417
Frais généraux pour manuels	668 741	711 221	668 929
Baux et locations	5 455	5 346	6 268
Loyers – édifices provinciaux	245 779	208 632	307 198
Autres subventions	2 055 272	3 081 037	2 174 011
Subventions autres - Éducation	5 458 277	4 253 060	4 274 883
Langues officielles en enseignement (LOE)	2 671 866	2 781 525	2 734 159
Autres recettes	354 646	43 567	6 405
Amortissement des revenus différés afférents immobilisations	658 025	-	-
Total des revenus des ventes et des services	22 446 820	20 683 165	19 282 187
Recouvrement pour services de formation	4 254 476	4 938 755	4 888 805
Subvention de fonctionnement	40 467 499	40 558 268	38 790 401
Total des revenus	67 168 795	66 180 189	62 961 393
DÉPENSES			
Coûts directs des programmes	21 811 522	22 268 452	22 057 894
Soutien à la formation	14 486 590	13 630 306	14 311 109
Soutien en gestion et administration	17 371 086	16 508 283	15 613 339
Formation et projets interministériels	2 945 091	2 820 948	2 823 670
Formation à contrat et projets pour l'industrie	10 171 078	9 316 204	7 502 298
Dépenses en capital (amortissement)	972 058	1 083 770	924 659
Total des dépenses	67 757 425	65 627 962	63 232 969
Excédent/(Déficit) des revenus sur les dépenses	(588 630)	552 227	(271 576)

Annexe III – Calendrier de formation (CAFO) 2020-2021

Transformation de l'offre de formation

Le Plan directeur de la formation collégiale a été mis en place au CCNB pour effectuer une transformation de l'offre de formation qui laquella, par ricochet, permettra d'élargir l'accessibilité à la formation, de mettre en place un continuum simple et efficace dans le parcours de l'étudiant, de fournir un parcours personnalisé aux étudiants et d'aligner la formation avec les emplois à venir.

Adéquation entre l'offre de formation et les emplois

Le CCNB a procédé à une analyse de marché dans le secteur des technologies de l'information et des communications, et dans le secteur du secrétariat afin de déterminer les besoins présents et futurs des professions rattachées à ces secteurs au Nouveau-Brunswick. Au cours de la prochaine année, le CCNB mettra l'accent sur la transformation des programmes dans ces secteurs. Entre autres, comme l'orientation de carrière est un défi pour plusieurs étudiants, un nouveau parcours d'apprentissage visant à préparer l'étudiant à une formation postsecondaire dans des programmes en technologie sera offert au cours de la prochaine année collégiale.

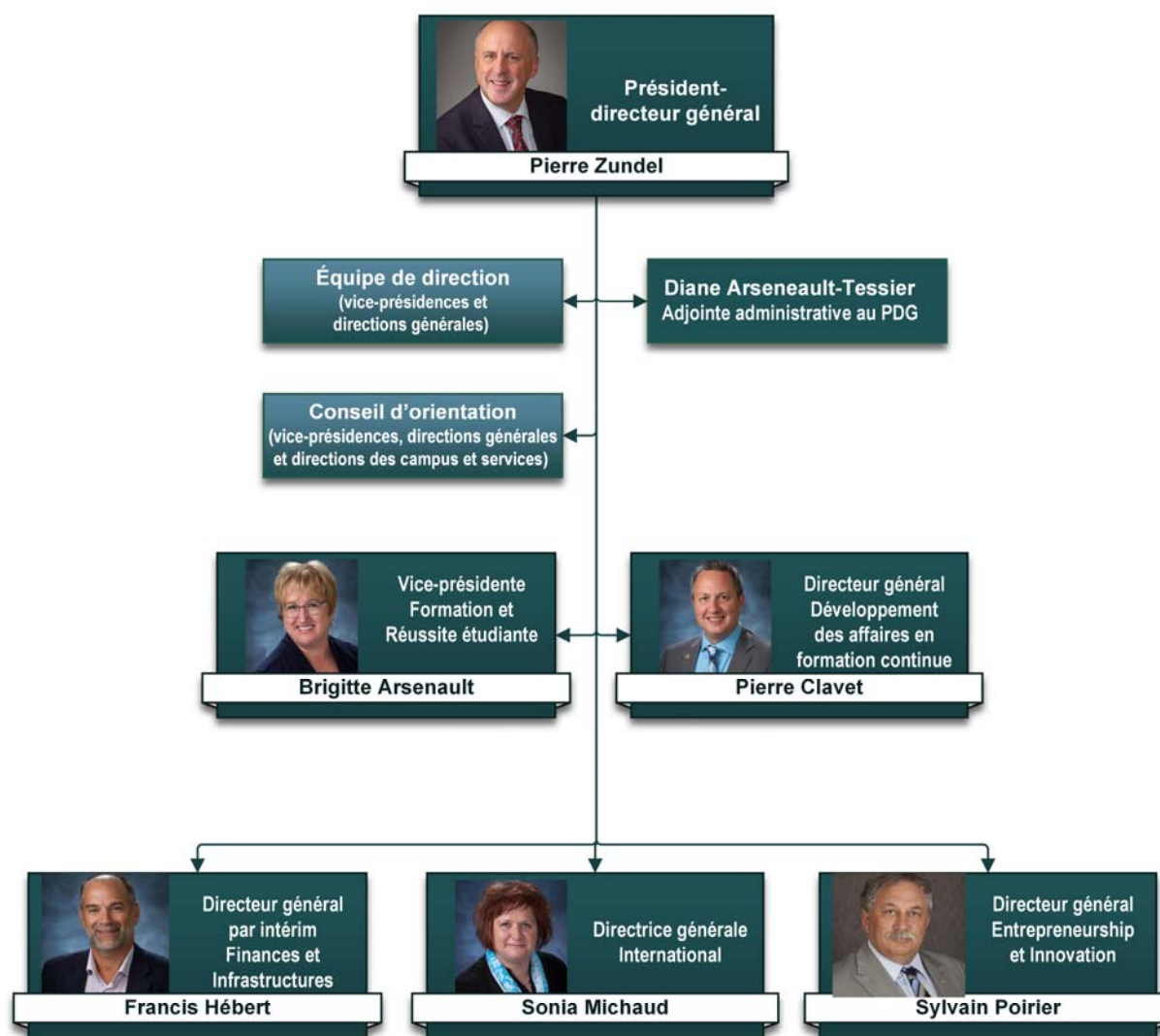
Une cohorte additionnelle sera mise en place pour le programme Camionnage (classe 1) afin d'augmenter le nombre de travailleurs requis dans le domaine du transport. Les admissions au programme seront maintenant possibles en septembre, janvier et avril chaque année.

Accessibilité à la formation

Le programme Chauffage, climatisation et réfrigération a été transformé pour mieux répondre aux besoins des employeurs et des étudiants. Deux nouveaux programmes seront lancés, soit Techniques de réfrigération et de climatisation et Techniques d'installation au gaz (*gasfitter*) dès septembre 2020. Ces nouveaux parcours permettront aux étudiants d'accéder directement au marché du travail après un an de formation ou de poursuivre à l'autre spécialisation si désirée. Ces options offriront l'occasion aux travailleurs actuels de répondre à des besoins de perfectionnement professionnel sans avoir à compléter un programme qui était anciennement de deux ans.

Le CCNB poursuivra ses démarches pour augmenter le nombre de travailleurs formés dans le domaine des soins infirmiers. Des initiatives développant des passerelles entre les niveaux de professions seront mises en place et permettront un processus plus fluide et accessible.

Annexe IV – Organigramme de la haute direction



En date du 22 novembre 2019

Note : L'organigramme du CCNB est en cours de révision pour l'année 2019-2020.

CCNB – Siège social

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

CCNB à Campbellton

C.P. 309
47, avenue Village
Campbellton
(Nouveau-Brunswick) E3N 3G7
Téléphone : 506-789-2377 ou
1-888-648-4111
Télécopieur : 506-789-2433

CCNB à Edmundston

C.P. 70
35, rue du 15-Août
Edmundston
(Nouveau-Brunswick) E3V 3K7
Téléphone : 506-735-2500 ou
1-888-695-2262
Télécopieur : 506-735-2717

CCNB à Bathurst

C.P. 266
725, rue du Collège
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 3Z2
Téléphone : 506-547-2145 ou
1-800-552-5483
Télécopieur : 506-547-7674

CCNB à Dieppe

505, rue du Collège
Dieppe (Nouveau-Brunswick) E1A 6X2
Téléphone : 506-856-2200 ou
1-800-561-7162
Télécopieur : 506-856-2847

CCNB dans la Péninsule acadienne

232 A, avenue de l'Église
Shippagan (Nouveau-Brunswick) E8S 1J2
Téléphone : 506-336-3073 ou
1-866-299-9900
Télécopieur : 506-336-3075





ccnb.ca

1-800-676-2262