



**CÉGEP DE
ROSEMONT**

Rapport annuel 2024-2025

Cégep de Rosemont

Présenté au conseil d'administration

Le 10 novembre 2025



Table des matières

1. Bilan annuel des résultats obtenus en regard des objectifs fixés dans le plan stratégique	3
1.1 Orientations de la planification stratégique du cégep pour l'année en cours, les objectifs qui y sont rattachés, les indicateurs qui vous permettront de mesurer l'atteinte des cibles ainsi que les résultats obtenus	3
2. Niveau annuel de l'effectif et information relative aux contrats de services de 25 000 \$ et plus	12
2.1 Respect du niveau d'attribution de l'effectif	12
2.1.1 La cible d'effectif du cégep établie par le Conseil du trésor	12
2.2 Niveau annuel de l'effectif détaillé par catégories d'emploi et nombre d'heures rémunérées	12
2.3 Rapport relatif aux contrats de service de 25 000 \$ et plus	12
3. Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration	 13
3.1 Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration	13
3.2 Précision et traitement des cas en vertu du code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration	13
4. Plan d'action visant à prévenir et contrer les violences à caractères sexuel en enseignement supérieur	 14
4.1 Indiquez le nombre de personnes affectées aux activités visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel, en précisant s'il s'agit, pour votre établissement, de ressources internes ou externes	14
4.2 Précisez les sommes utilisées par votre établissement pour financer des activités du Plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2022-2027	14
5. Divulgence d'actes répréhensibles (période du 1^{er} juin au 29 novembre 2024)	15
5.1 Nombre de divulgations d'actes répréhensibles traitées	15
5.2 Nombre d'actes répréhensibles par catégorie	15
6. Mission, vision et valeurs	 16
7. États des résultats au 30 juin 2025	17
7.1 États des soldes de fonds de fonctionnement au 30 juin 2025	18
7.2 Sommaire des immobilisations au 30 juin 2025 à la valeur nette	18
8. Statistiques de la population étudiante au Cégep de Rosemont, automne 2024	 19
8.1 Diplômes (DEC) décernés à A-24, H-25 et E-25	20
8.2 Attestations (AEC) décernées : A-24, H-25 et E-25	20

1. Bilan annuel des résultats obtenus en regard des objectifs fixés dans le plan stratégique

Légende

L'information transmise dans les tableaux des résultats attendus du présent document respecte les codes ci-dessous :

- Le résultat obtenu atteint ou dépasse le résultat attendu pour l'année en cours dans la fiche-indicateur, c'est-à-dire que l'indicateur est sur la bonne voie pour atteindre ou dépasser la cible de 2028-2029 énoncée dans le Plan stratégique du Cégep.
- ➔ Le résultat obtenu n'atteint pas le résultat attendu pour l'année en cours dans la fiche-indicateur, mais s'inscrit dans l'écart admissible déterminé dans la fiche-indicateur, c'est-à-dire que l'indicateur est sur la voie d'atteindre partiellement la cible de 2028-2029 énoncée dans le Plan stratégique du Cégep.
- Le résultat obtenu n'atteint pas le résultat attendu et dépasse l'écart admissible pour l'année en cours dans la fiche-indicateur, c'est-à-dire que si l'indicateur continue à évoluer selon cette tendance, il n'atteindra pas la cible de 2028-2029 énoncée dans le Plan stratégique du Cégep.
- La tendance est non disponible pour l'instant. Une explication est donnée dans la case de mise en contexte des résultats obtenus.
- PP Point de pourcentage : une unité de mesure indiquant l'écart entre deux pourcentages, par exemple l'écart entre 5 % et 10 % est de 5 PP alors qu'elle constitue une variation de 100 %.
- s.o. Sans objet.

1.1 : Bilan annuel des résultats obtenus en regard des objectifs fixés dans le plan stratégique

Enjeu 1 – La persévérance							
Orientation 1 : Créer des milieux d'apprentissage où l'accompagnement de la population étudiante s'appuie sur des pratiques exemplaires							
Axe d'intervention 1 : Les relations sociales							
Objectif A. Renforcer dans tous les cours la relation pédagogique et les liens entre les étudiantes et les étudiants				Indicateur 1. Indice de la qualité des interactions en classe à la formation ordinaire			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	69,9	Variation depuis la dernière mesure :	s.o.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	75	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	À la suite d'un sondage aux étudiant·e·s, la mesure initiale a été établie à 69,9. Le résultat de l'indice constitue la moyenne à tous les résultats de tous les énoncés du sondage pour l'ensemble des étudiant·e·s de tous les programmes. Globalement, les résultats du sondage laissent une bonne marge de manœuvre pour l'amélioration des résultats : le tiers de l'échantillon obtient un score moyen supérieur ou égal à 80.						
Objectif B. Renforcer la relation pédagogique entre les étudiantes et les étudiants et leurs personnes-ressources				Indicateur 2. Taux de satisfaction des besoins en matière de soutien pédagogique au Cégep à distance			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	75,9 %	Variation depuis la dernière mesure :	s.o.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	80 %	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	Les données ont été obtenues par un sondage visant les étudiant·e·s ayant fini leur cours durant la période déterminée (2024-2025). La cible de 80 % a été retenue pour tenir compte de deux constats principaux. D'une part, puisque plus du quart des répondant·e·s ignorent l'existence						

		des ressources, cela constitue l’axe prioritaire qui sous-tendra les actions stratégiques à venir. D’autre part, en partant de l’hypothèse que le même niveau de réponse se poursuivra par cette méthode de sondage, l’hypothèse est faite que la marge d’erreur de 4 % se maintiendra. De la sorte, la cible de 80 % a été retenue pour refléter la volonté de travailler à accroître la proportion de répondant·e·s connaissant l’existence des ressources ce qui accroîtra la proportion de personnes exprimant leur taux de satisfaction à l’égard de ressources qu’elles connaissent et utilisent.					
Objectif B. Renforcer la relation pédagogique entre les étudiantes et les étudiants et leurs personnes-ressources				Indicateur 3. Taux de satisfaction des besoins en matière de soutien pédagogique à la formation continue			
Résultat de l’An 1 (2024-2025) :	77,8 %	Variation depuis la dernière mesure :	S.O.	Cible à l’An 5 (2028-2029) :	84 %	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	La mesure de l’An 1 (2024-2025) constitue la mesure de référence et a été obtenue par la passation d’un sondage aux étudiant·e·s. La cible à la fin du Plan stratégique vise un résultat supérieur au résultat initial par au moins 6 % (soit la marge d’erreur du sondage ayant permis d’établir la mesure initiale). On pourra de cette façon observer si les actions de la formation continue ont poussé l’indicateur dans la bonne direction, dans une marge raisonnable.						
Axe d’intervention 2 : L’enseignement							
Objectif C. Accroître l’utilisation de pratiques pédagogiques qui augmentent la persévérance				Indicateur 4. Nombre de départements dont l’équipe enseignante a expérimenté et mis en œuvre des pratiques pédagogiques qui augmentent la persévérance			
Résultat de l’An 1 (2024-2025) :	-	Variation depuis la dernière mesure :	S.O.	Cible à l’An 5 (2028-2029) :	24	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	Il était prévu de ne pas avoir de résultat pour l’année 2024-2025 parce que c’était l’année d’élaboration du plan d’action pour la persévérance qui détaille les actions qui seront entreprises à partir de 2025-2026. L’indicateur s’intéresse au nombre de départements d’enseignement qui ont expérimenté et mis en œuvre des pratiques pédagogiques augmentant la persévérance depuis 2024-2025. La cible retenue correspond à l’ensemble des départements.						
Objectif C. Accroître l’utilisation de pratiques pédagogiques qui augmentent la persévérance				Indicateur 5. Pourcentage d’enseignantes et d’enseignants chargés de cours à la formation continue utilisant un ensemble de pratiques pédagogiques qui augmentent la persévérance			
Résultat de l’An 1 (2024-2025) :	S.O.	Variation depuis la dernière mesure :	S.O.	Cible à l’An 5 (2028-2029) :	S.O.	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	Considérant la différence dans la nature de l’indicateur par rapport au résultat attendu précédent qui porte sur un nombre de départements, le présent indicateur requiert la passation d’un sondage auprès des enseignant·e·s qui a été développé en cours d’an née. Cependant, il doit être passé selon un échéancier qui respecte le calendrier de la formation continue. Sa passation est prévue au début de 2025 -2026 et la cible pourra être déterminée après l’analyse des résultats du sondage.						
Axe d’intervention 3 : L’environnement d’études							
Objectif D. Réussir l’intégration d’un plus grand nombre d’étudiantes et d’étudiants au Cégep				Indicateur 6. Taux de conversion des admissions à la formation ordinaire en inscriptions au premier jour de classe			
Résultat de l’An 1 (2024-2025) :	74,1 %	Variation depuis la dernière mesure :	+5,4 %	Cible à l’An 5 (2028-2029) :	80 %	Tendance :	↗
Mise en contexte du résultat obtenu	Cet indicateur a été retenu pour refléter la préoccupation institutionnelle qui était d’augmenter le nombre d’étudiantes et d’étudiants que le Cégep de Rosemont retient avant qu’ils ne commencent leurs cours. Puisqu’à l’An 1 du Plan stratégique (2024-2025) le plan d’action pour la persévérance était en élaboration, aucune action stratégique n’a été mise en œuvre ciblant spécifiquement l’atteinte de cet o bjectif. Ce faisant,						

	la croissance de 5,4 % du taux de conversion des admissions à la formation ordinaire en inscriptions au premier jour de classe peut trouver une explication fondée sur une hypothèse principale que seules les mesures ultérieures pourront permettre de vérifier. En effet, si plus d'étudiantes et d'étudiants choisissent de poursuivre leur admission jusqu'au premier jour de classe cela peut impliquer qu'une amélioration des activités courantes est à même d'avoir une incidence positive sur cet indicateur ce qui est encourageant pour d'éventuelles actions stratégiques dédiées à cet objectif.						
Objectif D. Réussir l'intégration d'un plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants au Cégep				Indicateur 7. Pourcentage d'étudiantes et d'étudiants de première session à la formation ordinaire déclarant un bon niveau d'intégration au collégial			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	83 %	Variation depuis la dernière mesure :	S.O.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	86 %	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	83 % des répondant·e·s démontrent une adaptation positive au collégial plus forte que leur adaptation négative. On peut donc considérer que 83 % (82,6 %) de l'échantillon a un bon niveau d'intégration au collégial. La cible de 86 % vise à soutenir les activités d'intégration facilitantes pour permettre une intégration réussie.						
Objectif E. Déployer, pour les étudiantes et les étudiants, un système de soutien à paliers multiples dans l'ensemble des programmes de la formation ordinaire				Indicateur 8. Nombre de programmes de la formation ordinaire ayant déployé un système de soutien à paliers multiples			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	4	Variation depuis la dernière mesure :	S.O.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	16	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	La mesure initiale de cet indicateur représente les 4 programmes avec lesquels Marathon a été testé dans le cadre d'un projet pilote en 2024-2025 : Sciences humaines, Techniques de thanatologie, Soins infirmiers et Arts, lettres et communication ont collaboré avec l'API réussite pour accompagner les étudiantes et les étudiants de 1 ^{re} session. L'objectif du projet est d'outiller les enseignants sur l'accompagnement de leurs étudiants en classe tout en signalant assez tôt tout comportement qui peut être nuisible à la persévérance. La cible retenue correspond à l'ensemble des programmes d'études.						
Objectif F. Renforcer le sentiment d'appartenance au programme et au Cégep				Indicateur 9. Pourcentage d'étudiantes et d'étudiants de la formation ordinaire déclarant un sentiment d'appartenance significatif au programme et au Cégep			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	74 %	Variation depuis la dernière mesure :	S.O.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	80 %	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	74 % des répondant·e·s ont déclaré un sentiment d'appartenance significatif à leur programme et au Cégep. En outre, la moyenne des résultats à tous les énoncés pour tous les répondant·e·s est de 3,86/5, soit proche du niveau de satisfaction « supérieur » (scores de 4 et de 5). Il est donc réaliste de penser qu'il sera possible de faire bouger cet indicateur dans les années subséquentes d'où le choix de retenir comme cible stratégique le seuil du niveau de satisfaction « supérieur ».						

Enjeu 2 – L'attractivité

Orientation 2 : Renforcer le rayonnement du Cégep de Rosemont en tant qu'établissement d'enseignement supérieur

Axe d'intervention 4 : Le positionnement

Objectif G. Accroître le nombre d'inscriptions en provenance des écoles secondaires environnantes dans les programmes communs avec d'autres cégeps francophones de Montréal				Indicateur 10. Nombre d'inscriptions à la session d'automne en provenance des écoles secondaires environnantes dans nos programmes qui sont communs avec d'autres cégeps francophones de Montréal			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	119	Variation depuis la dernière mesure :	+2 %	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	160	Tendance :	↗

Mise en contexte du résultat obtenu	Le résultat obtenu pour l’An 1 du Plan stratégique est de 119 inscriptions à l’automne 2024 ce qui est 2 de plus que la mesure initiale qui était à 117. La population ciblée par l’indicateur est constituée des élèves provenant des 7 écoles secondaires environnantes considérés comme Population A et considérés comme nouveaux diplômés du secondaire (par exemple : inscrits à l’automne 2023 à Rosemont et ayant diplômé en 2023 et 2024). Le choix de cette population vise à cerner les étudiant·e·s qui viennent de diplômé et sur lesquels, par conséquent, les actions mises en œuvre par le Cégep seraient les plus susceptibles d’avoir un effet positif. La mesure initiale est une moyenne des mesures de l’automne 2019 à l’automne 2023 inclusivement afin d’atténuer les risques qu’une année hors norme vienne déséquilibrer la mesure initiale et l’établissement de la cible. Pour le résultat obtenu à l’An 1 du Plan stratégique, il était prévu que le nombre d’inscriptions ne varie pour l’essentiel pas beaucoup puisque le projet stratégique mis en œuvre était en phase d’analyse afin d’établir les leviers d’action les plus efficaces en fonction des écoles environnantes (voir son état d’avancement dans la section sur les projets stratégiques). En conséquence, pour cet indicateur, il est anticipé que le résultat obtenu commence à augmenter de façon significative à partir de l’An 3 (mesure de l’automne 2026).						
Objectif H. Augmenter la proportion d’étudiantes et d’étudiants qui considèrent le Cégep de Rosemont comme leur premier choix					Indicateur 11. Proportion de demandes d’admission au premier tour par rapport aux demandes d’admission totales pour les programmes du pôle préuniversitaire à la session d’automne		
Résultat de l’An 1 (2024-2025) :	34,4 %	Variation depuis la dernière mesure :	-27 %	Cible à l’An 5 (2028-2029) :	60 %	Tendance :	⬇️
Mise en contexte du résultat obtenu	L’importante diminution de cet indicateur par rapport à la mesure initiale présente dans le Plan stratégique peut s’expliquer pour deux principales raisons. Premièrement, il n’était pas anticipé que le résultat obtenu augmente à l’An 1 puisqu’aucun projet stratégique n’avait été mis en œuvre. Deuxièmement, cette diminution importante dissimule deux réalités qui composent la proportion. D’une part, entre l’automne 2024 et l’automne 2025, le nombre de demandes d’admission au 1 ^{er} tour dans les programmes préuniversitaires est passé de 327 à 329 (+1 %), c’est-à-dire qu’il est resté stable comme anticipé en l’absence de la mise en œuvre de projet stratégique ciblant spécialement cet objectif. D’autre part, le nombre de demandes d’admission de 2 ^e et de 3 ^e tours dans ces programmes a connu une hausse très importante durant la même période, passant de 293 à 387 pour le 2 ^e tour (+32 %) et de 175 à 241 pour le 3 ^e tour (+38 %). En fait, cette hausse plus importante des demandes d’admission au 2 ^e tour plus spécialement est apparente depuis l’automne 2023 (passage de 228 à 387, +70 %). Cela s’explique par la mise en œuvre de la campagne « Embarque on t’accompagne » au 2 ^e tour depuis le printemps 2023. Ce faisant, la diminution de cet indicateur témoigne du succès de la campagne depuis l’automne 2023. Enfin, comme pour l’indicateur G10, il est anticipé que le résultat obtenu commence à augmenter de façon significative à partir de l’An 3 (mesure de l’automne 2026).						
Objectif I. Améliorer le caractère distinctif des programmes d’études de la formation ordinaire et de la formation continue du Cégep de Rosemont					Indicateur 12. Taux de recommandation net des programmes d’études de la formation ordinaire par les étudiant(e)s		
Résultat de l’An 1 (2024-2025) :	9,8 %	Variation depuis la dernière mesure :	s.o.	Cible à l’An 5 (2028-2029) :	15 %	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	Avant toute chose, il importe de relever que bien que ces indicateurs 12 et 13 (plus bas) soient associés au même objectif, ils ne sont pas comparables entre eux, car chacun cible une population étudiante distincte. L’indicateur I12 cible les personnes à la fin de leur 2 ^e session, inscrites à un même programme d’études (SPE2). Un principal constat se dégage de la mesure initiale, soit que le taux de recommandation net de 9,8 % est un résultat moyen, c’est-à-dire que dans le contexte d’une mesure initiale d’un nouvel indicateur pour un objectif stratégique à l’égard duquel aucun projet stratégique n’a jamais été mis en œuvre, cela est relativement conforme aux attentes. La détermination de la cible à 15 % se fonde sur une analyse avec les données recueillies qui fait ressortir la pertinence de centrer les actions par Pôle de formation.						

Objectif I. Améliorer le caractère distinctif des programmes d'études de la formation ordinaire et de la formation continue du Cégep de Rosemont				Indicateur 13. Taux de recommandation net des programmes d'études de la formation continue par les étudiant(e)s			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	21,0 %	Variation depuis la dernière mesure :	s.o.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	23 %	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	L'indicateur 13 cible les personnes inscrites à la formation continue qui en sont au moins à la fin de leur 1 ^{re} étape. Pour 2024-2025, cela constitue l'ensemble des inscrit·e·s à la formation continue en date du 22 mai 2025. Le principal constat qui se dégage de la mesure initiale est que le taux de recommandation net de 21,0 % est un résultat moyen qui est plus proche du niveau jugé comme élevé (à partir de 30 %) que du niveau faible (sous 0 %) ce qui est une bonne nouvelle pour un nouvel indicateur stratégique. La cible de 23 % a été retenue pour trois raisons principales. D'abord, un relatif maintien dans le temps serait en soi une cible pertinente dans le contexte budgétaire difficile à venir. Ensuite, puisque les cohortes à la formation continue varient annuellement de manière plus importante qu'à la formation ordinaire (avec des années où les programmes du Pôle Santé comme du Pôle Gestion et technologies voient des variations importantes d'inscriptions), il est indiqué d'établir une cible mieux à même de refléter les effets d'actions sur des cohortes fluctuantes. Enfin, la détermination cette cible se fonde sur une analyse avec les données recueillies qui fait ressortir la pertinence de centrer les actions sur le Pôle Gestion et technologies.						
Objectif J. Consolider l'offre de cours du Cégep à distance				Indicateur 14. Taux de recommandation net des cours du Cégep à distance par les étudiant(e)s			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	22,1 %	Variation depuis la dernière mesure :	s.o.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	25 %	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	Pour l'An 1, puisque le Plan stratégique a été adopté en novembre 2024, la mesure initiale s'est prise du 1 ^{er} novembre 2024 au 31 mars 2025, mais les mesures par la suite seront prises du 1 ^{er} avril au 31 mars de chaque année. Deux constats principaux se dégagent de la mesure initiale. Premièrement, le taux de recommandation net de 22,1 % est un résultat moyen qui est plus proche du niveau jugé comme élevé (à partir de 30 %) que du niveau faible (sous 0 %). Deuxièmement, avec un taux de participation de 1,1 % il est certain que cet indicateur demeure très peu représentatif notamment parce que les réponses ne portent que sur 63 des 250 cours offerts par le Cégep à distance (en raison du faible taux de participation). Le point positif d'avoir réalisé cette mesure est que le mode de passation de l'enquête de satisfaction au Cégep à distance, au sein duquel cette mesure est prise depuis cette année, sera révisé pour accroître la participation future ce qui aura un effet bénéfique sur ce mécanisme dans son ensemble à terme. La cible de 25 % a été retenue pour tenir compte du faible taux de participation et parce que la mesure initiale est déjà relativement élevée afin de pouvoir l'ajuster, le cas échéant, lorsque le mode de passation de l'enquête de satisfaction aura été bonifié au Cégep à distance.						
Objectif K. Optimiser les stratégies d'attraction du Cégep de Rosemont pour devenir un employeur de premier choix				Indicateur 15. Durée moyenne de dotation d'un poste vacant			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	41,4	Variation depuis la dernière mesure :	s.o.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	38	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	La mesure initiale a permis de faire ressortir que pour les 93 postes dotés en 2024-2025, le nombre de jours civils entre la date d'affichage et l'entrée en fonction était de 41,4 en moyenne. La durée moyenne de dotation d'un poste vacant correspond au délai moyen d'embauche et est un aspect de la durée du processus de recrutement qui évalue le temps écoulé entre le dépôt d'une candidature à une offre d'emploi et la réponse finale de l'employeur. Aussi, il n'est pas possible d'étalonner cet indicateur dans la mesure où il ne s'agit pas d'un indicateur systématiquement utilisé publiquement par l'ensemble des cégeps. Néanmoins, en fonction des informations de la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives et en observant les conclusions du rapport 2024 de la Society for Human Resource Management (SHRM) qui faisait état d'une moyenne de 41 jours aux États-Unis en 2024 toute industrie confondue pour la dotation d'un poste vacant entre la date						

	d'affichage et l'entrée en fonction ¹ , la mesure initiale représente une bonne situation. Toutefois, la durée moyenne de dotation varie grandement par service, se situant entre 18,0 et 54,9. La cible a été choisie en tenant compte de cette situation afin de réduire cet écart.
--	--

Enjeu 3 – L'engagement							
Orientation 3 : Mettre en place les conditions optimales pour assurer l'implication du personnel							
Axe d'intervention 5 : La culture organisationnelle							
Objectif L. Accroître la mobilisation des membres du personnel en favorisant le sentiment d'appartenance à la communauté rosemontoise				Indicateur 16. Indice de mobilisation des membres du personnel			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	77,3	Variation depuis la dernière mesure :	S.O.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	79	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	La mesure de l'An 1 a été obtenue par un questionnaire à l'attention des employé-e-s. L'indice est calculé en faisant la moyenne des résultats pour chaque énoncé de chaque question, puis en faisant la moyenne totale sur une échelle de 0 à 100 points. En ce qui a trait à la mesure, celle-ci s'inscrit dans le niveau élevé (75 et plus) ce qui reflète un bon niveau de mobilisation. En étudiant les résultats par énoncé, un portrait se précise. En effet, les deux énoncés sur la mobilisation dans le contexte du Cégep comme organisation obtiennent des résultats plus bas de la mesure initiale. À l'inverse, les deux énoncés sur la mobilisation individuelle ou dans son équipe sont ceux qui sont les plus élevés. Cela tend à fait ressortir que la mobilisation se trouve au sein des équipes (Directions et départements), mais elle se matérialise plus difficilement au niveau de l'organisation au complet. La cible de 79 a été retenue pour trois raisons principales. Premièrement, la mesure initiale se situe déjà dans le niveau élevé, rendant plus difficile de l'accroître substantiellement. Deuxièmement, la cible s'appuie sur un scénario « toutes choses étant égales par ailleurs » qui cherche à ramener à 75 les deux énoncés les plus éloignés de la mesure initiale présentés dans le paragraphe précédent. Troisièmement, dans le contexte budgétaire anticipé, il a été jugé plus judicieux de prioriser les autres indices dont les mesures initiales sont plus faibles.						
Objectif M. Améliorer l'accessibilité des informations auprès de l'ensemble du personnel				Indicateur 17. Indice d'accessibilité des informations			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	65,0	Variation depuis la dernière mesure :	S.O.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	67	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu	La mesure de l'An 1 a été obtenue par la passation du même outil de mesure que l'indicateur 16 ci-dessus et l'indicateur 22 portant sur la clarté des processus, et en suivant la même méthodologie. La mesure s'inscrit dans le niveau modéré (de 50 à moins de 75) ce qui laisse ressortir que la situation devrait être améliorée. Une analyse des résultats par énoncé permet d'expliquer en partie la mesure initiale en faisant ressortir que deux des résultats sont particulièrement sous la mesure initiale : la facilité à trouver des informations sur Omnivox dans le cadre de ses fonctions et la capacité à associer les actions entreprises par le Cégep aux objectifs du Plan stratégique incluant le Plan de réussite. La cible de 67 a été retenue suivant une analyse mettant de l'avant que les actions stratégiques prévues se consacraient principalement à améliorer les résultats de ces deux énoncés pour les ramener, « toutes choses étant égales par ailleurs », au résultat moyen de l'indicateur. Cette cible cherche aussi à tenir compte des capacités de l'organisation dans le contexte budgétaire à venir en priorisant un champ d'actions sur lequel les effets obtenus ont le plus de chance de soutenir l'atteinte de l'objectif.						
Objectif N. Augmenter la rétention des membres du personnel professionnel, de soutien, d'encadrement et du personnel enseignant non permanent				Indicateur 18. Taux de rétention des membres du personnel professionnel, de soutien et d'encadrement deux années après l'embauche			

¹ Roy Maurer, « Recruiters Express Optimism for 2025: Technology, flexibility can help hiring turn a corner this year », *SHRM*, 2 janvier 2025. En ligne. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/talent-acquisition/recruiters-express-optimism-for-2025>

Résultat de l'An 1 (2024-2025) :		43 %	Variation depuis la dernière mesure :	+13 %	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	47 %	Tendance :	↗
Mise en contexte du résultat obtenu		Cet indicateur vise à évaluer combien d'employé-e-s sont demeuré-e-s en poste deux années après leur embauche par année financière, c'est-à-dire qu'une personne employée entre le 1^{er} avril 2022 et le 31 mars 2023 devrait être encore présente deux années après, soit dans l'année 2024-2025 (1^{er} avril 2024-31 mars 2025). La mesure de l'An 1, de 43 %, correspond à une variation de 13 % par rapport à la mesure initiale de 38 % qui a été calculée en faisant la moyenne des années 2022-2023 et 2023-2024 pour atténuer le risque qu'une donnée aberrante nuise à sa mesure. Par ailleurs, la mesure initiale a été corrigée par rapport à celle qui se trouvait dans la version du Plan stratégique adoptée en novembre 2024 (33 %) due à une erreur dans les données utilisées. Puisque la phase 1 du projet stratégique <i>Stratégie institutionnelle de stabilité des équipes</i> porté par la Direction des ressources humaines et des affaires corporatives s'est consacrée aux sondages et analyses portant sur la Marque employeur, cette augmentation s'explique par l'évolution du contexte et la nature de l'indicateur. En effet, les effets de la pandémie de Covid-19 sur la rétention du personnel se sont fait sentir de 2020-2021 à 2023-2024 inclusivement puisque les employé-e-s embauché-e-s en 2020-2021 et 2021-2022 pouvaient être jugés plus à risque de quitter en raison du contexte difficile, ce qui se répercute dans les données de 2022-2023 et 2023-2024. Ce faisant, 2024-2025 constitue la première année postpandémique pour cet indicateur. En étudiant cet indicateur pour 2018-2019 et 2019-2020, le taux de rétention était alors de 45 % en moyenne. Ainsi, l'indicateur revient à sa situation prépandémique. En revanche, en raison du nouveau contexte budgétaire qui s'installe actuellement potentiellement pour une période prolongée, il a été décidé d'établir une cible légèrement au-dessus du niveau prépandémique pour tenir compte des chantiers à venir associés au projet stratégique de <i>Stratégie institutionnelle de stabilité des équipes</i>.						
Objectif N. Augmenter la rétention des membres du personnel professionnel, de soutien, d'encadrement et du personnel enseignant non permanent					Indicateur 19. Proportion d'enseignantes et d'enseignants non permanents qui acceptent annuellement une tâche à la formation ordinaire par rapport à ceux et celles qui se sont fait offrir une tâche			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :		77,5 %	Variation depuis la dernière mesure :	s.o.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	85 %	Tendance :	■
Mise en contexte du résultat obtenu		La mesure de cet indicateur est obtenue en faisant la proportion du nombre d'enseignant-e-s non permanents ayant refusé une tâche par rapport au nombre d'enseignant-e-s non permanents s'étant fait offrir une tâche durant l'année. La cible de 85 % cherche à réduire du quart le nombre d'enseignant-e-s qui refuse une tâche (d'un peu plus de 20 % actuellement à 15 % dans 5 ans). Surtout, cette cible a été choisie en tenant compte de trois facteurs principaux. Premièrement, l'indicateur ne bougera pas rapidement puisque les enseignant-e-s peuvent refuser une tâche 3 années consécutives avant d'être retiré-e-s de la liste de priorité. Deuxièmement, certains départements connaissent un plus haut taux de roulement d'enseignant-e-s, notamment Soins infirmiers pour lequel plusieurs enseignant-e-s acceptent des charges de supervision de stage tout en maintenant leur lien d'emploi avec l'hôpital. Troisièmement, plusieurs facteurs influençant cet indicateur sont hors du contrôle du Cégep.						
Enjeu 4 – L'amélioration continue								
Orientation 4 : Développer une structure formelle permettant la mise à jour systématique des compétences et mécanismes								
Axe d'intervention 6 : Le développement professionnel								
Objectif O. Augmenter la participation du personnel enseignant aux activités de développement professionnel offertes par la Direction des études					Indicateur 20. Taux de participation du personnel enseignant aux activités de développement professionnel offertes par la Direction des études			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :		43 %	Variation depuis la dernière mesure :	-30 %	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	80 %	Tendance :	↑

Mise en contexte du résultat obtenu	La mesure est passée de 61 % en 2023-2024 (An 0 du Plan stratégique) à 43 % en 2024-2025 (An 1 du Plan stratégique) constituant une diminution. Trois éléments de contexte expliquent cette évolution. Premièrement, une formation sur mesure ayant été offerte au Département de soins infirmiers durant l'année de référence (2023-2024) ne l'a pas été en 2024-2025, ce qui a un effet marqué sur la mesure initiale (17 participant-e-s de moins exclusivement pour ce département). Deuxièmement, le Plan stratégique ayant été adopté en novembre 2024 et la Direction des études s'étant consacrée à l'élaboration du plan d'action pour la persévérance en 2024-2025, aucune action stratégique en lien avec cet indicateur n'avait été prévue au plan de travail de la Direction des études en 2024-2025. Troisièmement, la charge de travail ayant été particulièrement élevée du côté des conseillères et conseillers pédagogiques durant la session d'hiver 2025, une diminution de l'offre d'activités de développement professionnel offertes en 2024-2025 a réduit la possibilité des enseignant-e-s de participer à des activités de développement professionnel.						
Objectif P. Accroître l'offre d'activités institutionnelles de formation pour soutenir le développement professionnel des membres du personnel				Indicateur 21. Nombre d'activités institutionnelles de formation pour le développement professionnel offertes			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	3	Variation depuis la dernière mesure :	0 %	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	8	Tendance :	
Mise en contexte du résultat obtenu	Entre la mesure initiale (2023-2024) et l'An 1 du Plan stratégique (2024-2025), il n'y a eu aucun changement dans le nombre d'activités institutionnelles de formation pour le développement professionnel offertes qui est demeuré à 3 : une activité de formation annuelle au personnel d'encadrement, une activité de formation de santé et sécurité au travail (SST) pour toutes les catégories d'emploi et une activité de formation pour contrer les violences à caractère sexuelle pour toutes les catégories d'emploi. Par ailleurs, la mesure initiale (soit 4) a été corrigée par rapport à celle qui se trouvait dans la version du Plan stratégique adoptée en novembre 2024 pour retirer une activité de formation qui ne correspondait pas à une activité institutionnelle de développement professionnel après vérifications supplémentaires. Malgré cette révision de la mesure initiale, il a été décidé de maintenir la cible stratégique au même niveau pour répondre aux besoins exprimés lors des consultations, mais aussi aux besoins qui se sont dégagés de l'exercice d'autoévaluation de la maturité numérique du Cégep réalisé en décembre 2024. Cela dit, il était prévu que l'indicateur n'évolue pas durant l'An 1 du Plan stratégique puisqu'aucun projet stratégique dédié à l'objectif P n'avait été planifié.						
Axe d'intervention 7 : L'efficacité organisationnelle							
Objectif Q. Actualiser les processus administratifs pour en faciliter la compréhension et la communication				Indicateur 22. Indice de clarté des processus			
Résultat de l'An 1 (2024-2025) :	59,1	Variation depuis la dernière mesure :	s.o.	Cible à l'An 5 (2028-2029) :	64	Tendance :	n
Mise en contexte du résultat obtenu	La mesure de l'An 1 a été obtenue par la passation du même outil de mesure que les indicateurs 16 et 17 vus précédemment, et en suivant la même méthodologie. Parmi les trois indicateurs mesurés par le questionnaire bisannuel, l'indice de clarté des processus est celui dont la mesure initiale est la plus basse, ce qui reflète aussi en partie les informations recueillies à cet égard dans les consultations au moment de l'élaboration du Plan stratégique. Bien que la mesure initiale se situe au niveau modéré, elle est plus proche de la limite de 50 qu'elle ne l'est de celle de 75. L'analyse du résultat de l'indicateur fait ressortir qu'à l'exception de l'énoncé sur la connaissance des rôles et responsabilités dans sa propre Direction, tous les autres aspects évalués par l'outil de mesure pour cet indicateur sont soit en-dessous de la mesure initiale ou très proche de celle-ci : connaissance des rôles et responsabilités dans les Directions avec qui on a des interactions, aisance à trouver les informations sur les politiques et règlements du Cégep, aisance à trouver les informations sur les procédures et directives de sa Direction ou de son département d'enseignement, clarté des procédures et directives dans le cadre de ses fonctions, aisance à mettre en œuvre les procédures et directives dans le cadre de ses fonctions.						

	Dans cette optique, la détermination de la cible à 64 s’est fondée sur une analyse « toutes choses étant égales par ailleurs » où les actions stratégiques du Cégep pour améliorer la clarté des processus viseraient les énoncés relevés ci-dessus et pourraient permettre d’amener la cible de l’An 5 à 64, c’est-à-dire à un résultat intermédiaire au sein du niveau modéré (entre 50 et 75). Parmi les trois indices associés à l’outil de mesure bisannuel, il s’agit de la variation souhaitée la plus importante afin de refléter la priorité accordée à cet objectif par l’ensemble de la communauté rosemontoise durant les consultations pour l’élaboration du Plan stratégique.
--	--

2. Niveau annuel de l'effectif et information relative aux contrats de services de 25 000 \$ et plus

2.1 : Respect du niveau d'attribution de l'effectif

2.1.1 : La cible d'effectif du cégep établie par le Conseil du trésor est présentée dans le tableau suivant.

Total des heures rémunérées ²	979 932,42
Cible établie par le Conseil du trésor	934 861,48
Écart, s'il y a lieu	+ 45 070,94
Si la cible fixée par le Conseil du trésor n'a pas été atteinte, veuillez indiquer les mesures mises en œuvre pour atteindre la cible et, s'il y a lieu, ajoutez des commentaires :	

2.2 : Niveau annuel de l'effectif détaillé par catégories d'emploi et nombre d'heures rémunérées

Catégories d'emploi	Nombre de personnes (ETC)	Nombre d'heures rémunérées
Personnel d'encadrement	33,78	62 326,25
Personnel professionnel	116,92	213 120,75
Personnel enseignant	252,36	392 303,97
Personnel de bureau, technicien et assimilé	151,00	275 403,10
Ouvriers, personnel d'entretien et de service	14,60	29 482,85
Autres (Francisation)	4,67	7 295,50
Total	573,33	979 932,42

2.3 : Rapport relatif aux contrats de services de 25 000 \$ et plus

2.3.1 : Indiquez le nombre de contrats de services conclus respectivement avec les personnes morales (sociétés) et avec les personnes physiques (en affaires ou non) ainsi que leur valeur totale.

Catégorie d'emploi	Contrats conclus avec les personnes morales (sociétés)	Contrats conclus avec les personnes physiques (en affaires ou non)	Total
Nombre de contrats	11	57	68
Valeur des contrats	583 043 \$	2 565 000 \$	3 148 043 \$
Précisions	Montants engagés lors de la conclusion des contrats (av. taxes). Certains des contrats sont des montants provisionnels et non pas nécessairement dépensés. (Contrats à exécution sur demande) Contrat conclus entre 2024-07-01 et 2025-06-30.		

²Les résultats s'appliquent du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025, alors que la cible est établie du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025.

3. Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration

Liste des membres du conseil d'administration (entre le 1^{er} juillet 2024 et le 30 juin 2025)

Membres	Externe	Interne	Catégorie	Notes
Saoussen Achouri	X		Parents	Membre toute l'année
Gisèle Bérubé		X	Personnel professionnel	Membre toute l'année
Jean-François Bouchard	X		Socioéconomique	Membre depuis le 9 octobre 2024
Marie-Claude Boutet			Membre d'office	Membre toute l'année
Laur Cyr-Lucas		X	Étudiant, secteur technique	Membre depuis le 21 mai 2025
Reyhan El Kares		X	Personnel enseignant, secteur préuniversitaire	Membre toute l'année
Djordji Innocent	X		Titulaire DEC technique, diplômé du Cégep	Membre depuis le 30 septembre 2024
Lyne Jalbert	X		Centres de services scolaires	Membre jusqu'au 9 juin 2025 (vice-présidente jusqu'au 11 novembre 2024)
Stéphane Lavallée	X		Partenaire du marché du travail	Membre toute l'année (vice-président depuis le 12 novembre 2024)
Gregory Lozano Morillo		X	Étudiant, secteur technique	Membre jusqu'au 20 mai 2025
Antoine Mathieu-Piotte	X		Socioéconomique	Membre jusqu'au 5 mai 2025
Martine Marcheterre		X	Personnel enseignant, secteur technique	Membre toute l'année
Dorian Paterne Mouketou	X		Titulaire DEC préuniversitaire, diplômé du Cégep	Membre toute l'année
Catherine Mounier	X		Université	Membre toute l'année (présidente)
Marc-Antoine Perreault		X	Étudiant, secteur préuniversitaire	Membre jusqu'au 20 mai 2025
Luc Plamondon	X		Parents	Membre jusqu'au 18 septembre 2024
Caroline Roy			Membre d'office	Membre toute l'année
Ghyslaine Roy		X	Personnel de soutien	Membre toute l'année
Axel Andrei Schwendener Sylvestre		X	Étudiant, secteur préuniversitaire	Membre depuis le 21 mai 2025
Isabelle Séguin	X		Entreprises	Membre depuis le 9 octobre 2024
Lucie Turcotte	X		Entreprises	Membre toute l'année
Stanley Victor	X		Titulaire DEC techniques, diplômé du Cégep	Membre jusqu'au 29 septembre 2024
Semirath Yacoubou	X		Entreprises	Membre jusqu'au 23 octobre 2024

3.1 : Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration

3.1.1 : Joignez la version complète du code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration.

Il est possible de consulter le [Code d'éthique et de déontologie applicable aux membres du conseil d'administration](#) sur le site Web du Cégep.

3.2 : Précisions sur le traitement des cas en lien avec le code d'éthique et de déontologie

Un ou des cas ont-ils été traités en vertu du code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration? Non

4. Plan d'action visant à prévenir et contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur

4.1 : Indiquez le nombre de personnes affectées aux activités visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel, en précisant s'il s'agit, pour votre établissement, de ressources internes ou externes.

Type de ressources	Nombre de personnes engagées (ETC)	Fonction	Précisions
Interne	0,6 ETC	Travailleuse sociale	La travailleuse sociale a le mandat de faire des activités de sensibilisation, d'intervention et de formation auprès de la population étudiante.
Externe	N.A.		

4.2 : Précisez les sommes utilisées par votre établissement pour financer des activités du Plan d'action visant à prévenir et à contrer les violences à caractère sexuel en enseignement supérieur 2022-2027.

Dépenses liées à l'organisation des services :

Type d'activités	Coût	Précisions
Activités de formation	2 065 \$	Formation d'autodéfense s'adressant à toute les membres de la communauté du Cégep, peu importe leur identité de genre ou leur condition physique. Elle vise à outiller les participants pour désamorcer les conflits et pour connaître les rudiments de l'autodéfense.
	517 \$	Formation sur la prévention du harcèlement sexuel et psychologique en milieu de travail offerte aux étudiants du programme Techniques d'aménagement et d'urbanisme offerte par le Collectif social
Activités de sensibilisation	1 045 \$	Tenue de kiosques, d'expositions et de concours visant la sensibilisation sur les violences à caractère sexuel
Intervention / soutien individuel	N.A.	Du soutien individuel est offert aux personnes victimes de violences à caractère sexuel ou mises en cause par l'ensemble des intervenantes du Service d'aide psychosociale.

Total de types de services : 3

Total des montants dépensés : 67 789 \$

5. Divulgence d'actes répréhensibles (période du 1er juin au 29 novembre 2024 inclusivement)²

5.1 Indiquez le nombre de divulgations d'actes répréhensibles traitées

Nombre de divulgation d'actes répréhensibles :	
Nombre de divulgations reçues par le responsable du suivi des divulgations	0
Nombre de divulgations auxquelles il a été mis fin en application du paragraphe 3 ^e de l'article 22	0
Nombre de divulgations fondées	0
Nombre de communications de renseignements effectuées en application du premier aliéna de l'article 23.	0

5.2 Indiquez le nombre d'actes répréhensibles par catégorie

Nombre d'actes répréhensibles par catégorie :	
Contravention à une loi du Québec, à une loi fédérale applicable au Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi	0
Manquement grave aux normes d'éthique et de déontologie	0
Usage abusif des fonds ou des biens d'un organisme public, y compris de ceux qu'il gère ou détient pour autrui	0
Cas grave de mauvaise gestion au sein d'un organisme public, y compris un abus d'autorité	0
Le fait, par un acte ou une omission, de porter gravement atteinte ou de risquer de porter gravement atteinte à la santé ou à la sécurité d'une personne ou à l'environnement	0
Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un des cinq actes répréhensibles identifiés précédemment	0
Nombre total d'actes répréhensibles	0

³ À compter du 30 novembre 2024, la prise en charge des signalisations des actes répréhensibles est passée sous la responsabilité du Protecteur du citoyen.

6. Mission, vision et valeurs

Mission

Le Cégep de Rosemont forme des jeunes et des adultes, par l'entremise de ses programmes d'études à la formation ordinaire, à la formation continue et au Cégep à distance, afin qu'ils développent leurs compétences, poursuivent des études universitaires ou intègrent le marché du travail en devenant des citoyennes et des citoyens épanouis, responsables et engagés.

Le Cégep de Rosemont se distingue par le mandat national du Cégep à distance, par les réalisations du CÉRSÉ et par ses activités de recherche à la formation ordinaire et au Cégep à distance.

Vision

Le Cégep de Rosemont sera un chef de file de l'accompagnement des étudiantes et des étudiants vers l'obtention du diplôme grâce à des approches innovantes.

Valeurs

**L'accessibilité, le dépassement, la collaboration et l'ouverture
sont les valeurs qui rassemblent la communauté rosemontoise
et permettent d'atteindre la vision exprimée pour l'avenir du Cégep de Rosemont.**

Accessibilité : Nous accompagnons chacune et chacun dans la réalisation de ses ambitions et l'atteinte de ses buts.

Dépassement : Nous nous fixons des objectifs scolaires, professionnels et personnels ambitieux et progressons vers leur atteinte.

Collaboration : Nous favorisons l'entraide pour aller plus loin, en nous inspirant des réussites de nos pairs et en nous nourrissant de la richesse de leurs connaissances.

Ouverture : Nous accueillons les idées nouvelles et les remises en question dans un environnement sécurisant et respectueux.

7. États financiers au 30 juin 2025

Enseignement régulier ³	2024-2025	2023-2024
Subventions	47 174 634 \$	40 370 922 \$
Revenus particuliers	4 896 325 \$	5 264 347 \$
Total des revenus	52 070 959 \$	45 635 269 \$
Enseignement	26 470 579 \$	24 922 126 \$
Services à l'enseignement	440 903 \$	457 936 \$
Services à l'élève	3 213 383 \$	3 156 623 \$
Gestion des activités d'enseignement	2 888 433 \$	2 449 706 \$
Gestion des ressources humaines	1 450 867 \$	95 372 \$
Gestion des ressources financières	(4 330 077 \$)	(2 787 265 \$)
Gestion des ressources matérielles	3 993 482 \$	3 865 865 \$
Administration générale et informatique	5 797 502 \$	6 726 356 \$
Couts convention, autres personnels	1 753 154 \$	1 283 536 \$
Autres allocations	5 692 479 \$	4 009 884 \$
Redressements à la suite de l'analyse du RFA	(47 573 \$)	39 212 \$
Total des dépenses	47 323 142 \$	44 219 351 \$
Excédent des revenus (dépenses)	4 747 817 \$	1 415 918 \$

Formation continue	2024-2025	2023-2024
Revenus	6 072 061 \$	5 783 956 \$
Dépenses	5 914 279 \$	5 632 514 \$
Redressements à la suite de l'analyse du RFA	(2 789 \$)	63 555 \$
Total des dépenses	5 911 490 \$	5 696 069 \$
Excédent des revenus (dépenses)	160 571 \$	87 887 \$

Cégep à distance	2024-2025	2023-2024
Revenus	21 949 380 \$	18 509 635 \$
Dépenses	19 438 257 \$	16 584 061 \$
Redressements à la suite de l'analyse du RFA	(0 \$)	(0 \$)
Total des dépenses	19 438 257 \$	16 584 061 \$
Excédent des revenus (dépenses)	2 511 123 \$	1 925 574 \$

³ Inclut les données des services auxiliaires et du Centre d'étude en responsabilité sociale et écocitoyenneté (CCTT)

7.1 État des soldes de fonds de fonctionnement au 30 juin 2025

	2025	2024
Enseignement régulier et Formation continue ⁴	12 306 130 \$	12 202 024 \$
Cégep à distance	11 890 772 \$	9 379 649 \$
Total global — soldes de fonds	24 196 902 \$	21 581 673 \$
Solde de fonds affecté	20 230 069 \$	17 230 069 \$
Solde de fonds non affecté	3 966 833 \$	4 351 604 \$

7.2 Sommaire des immobilisations au 30 juin 2025 à la valeur nette

Fonds des investissements	2025	2024
Terrain	377 635 \$	377 635 \$
Améliorations majeures aux bâtiments	29 253 965 \$	28 314 123 \$
Aménagement des terrains	796 524 \$	773 970 \$
Autres équipements	1 051 558 \$	973 425 \$
Bâtiments	11 906 564 \$	12 068 115 \$
Développement informatique	840 657 \$	890 089 \$
Fonds de bibliothèque	268 489 \$	290 512 \$
Équipement communication et multimédia	187 532 \$	242 360 \$
Équipement informatique	2 226 258 \$	1 382 533 \$
Équipement spécialisé enseignement	1 914 154 \$	1 704 880 \$
Mobilier et équipement de bureau	399 757 \$	557 941 \$
Réseau de télécommunication	99 222 \$	111 959 \$
Travaux en cours	14 435 705 \$	5 627 699 \$
Total global, immobilisations	63 758 020 \$	53 315 241 \$

⁴ Inclut les données des services auxiliaires et du CCTT

8. Statistiques sur la population étudiante au Cégep de Rosemont

8.1 Portait de la population, Automne 2024

Formation ordinaire	No étudiant·es	Part en %
Tremplin DEC	438	15,1
Sciences de la nature	210	7,2
Sciences informatiques et mathématiques	80	2,8
Sciences humaines	344	11,8
Arts, lettres et communication	73	2,5
Histoire et civilisation	57	2,0
Acupuncture	177	6,1
Technologie d'analyses biomédicales	121	4,2
Techniques d'inhalothérapie	155	5,3
Audioprothèse	47	1,6
Techniques de pharmacie	85	2,9
Techniques de thanatologie	90	3,1
Soins infirmiers	199	6,8
Techniques d'aménagement et d'urbanisme	72	2,5
Techniques de recherche et de gestion des données	18	0,6
Techniques de comptabilité et de gestion	70	2,4
Gestion de commerces	208	7,2
Techniques de bureautique	3	0,1
Techniques de l'informatique	460	15,8
Total	2 907	100

8.2 Diplômes (D.E.C.) décernés à A-24, H-25 et E-25³

Programmes	Formation ordinaire	Formation continue	Cégep à distance	Total
Sciences de la nature	30			30
Sciences informatiques et mathématiques	20			20
Sciences humaines	64		73	137
Arts, lettres et communication	21			21
Histoire et civilisation	14			14
Acupuncture	97			97
Technologie d'analyses biomédicales	55			55
Technologie d'analyses biomédicales (RAC)		12		12
Techniques d'inhalothérapie	65			65
Audioprothèse	18			18
Techniques de pharmacie	21			21
Techniques de pharmacie (RAC)		10		10
Techniques de thanatologie	35			35
Soins infirmiers	30			30
Techniques d'aménagement et d'urbanisme	10			10
Techniques de recherche et de gestion de données	5			5
Techniques de comptabilité et de gestion	18		19	37
Gestion de commerces	21			21
Techniques de bureautique	5			5
Techniques de bureautique (RAC)		25		25
Techniques de l'informatique	64			64
DEC sans mention	15		11	26
Total	608	47	103	758

8.3 Attestation (A.E.C.) décernées : A-24, H-25, E-25⁴

Programmes	Formation continue	Cégep à distance	Total
Assurance de dommages et communications en anglais (LCA.EK)	0		0
Comptabilité, finance et gestion des affaires (LCA.AX)	25		25
Cytogénétique clinique (CLA.03)	4		4
Cytotechnologie (CLA.04)	5		5
Gestionnaire de réseaux Linux et Windows (LEA.A6)	26		26
Intégration à la profession de technologiste biomédical (CLA.05)	11		11
Programmation orientée objet et technologies WEB (LEA.3N)	10		10
Intégration à la profession d'inhalothérapie (CLC.02)	12		12
Comptabilité en classe virtuelle (LCA.8T)	16	75	91
Big Data en finance (LEA.DA)	3		3
Intégration à la profession infirmière au Québec (CWA.00)	19		19
Total	131	75	206

³Statistiques établies à partir des diplômes sanctionnés par le conseil d'administration en cours d'année 2024-2025

⁴Statistiques établies à partir des diplômes sanctionnés par le conseil d'administration en cours d'année 2024-2025