

UQÀM | Université du Québec
à Montréal

Plan pour l'égalité des genres

2026-2030

Table des matières

Mot de la Direction	3
Contexte.....	3
Horizon Europe	4
Mise en œuvre	4
Cadres politique, juridique et institutionnel	5
Orientation 1 – Milieu sain, sécuritaire et inclusif.....	6
Orientation 2 – Expérience étudiante équitable, inclusive et accessible	7
Orientation 3 – Recherche, création et formation inclusives et innovantes	8
Portrait de la situation en matière d'égalité des genres.....	9
Portrait de la population étudiante	9
Portrait des personnes employées	16
Annexe 1 : Détail des critères du programme Horizon Europe.....	19
Annexe 2 : Sources des données	22
Sources du portrait actuel	22
Autres sources de données à exploiter	23
Annexe 3 : Indicateurs suggérés par Horizon Europe	25

Mot de la Direction

À l'Université du Québec à Montréal, nous sommes convaincus que l'avancement des connaissances, de la recherche et de la société passe par un engagement ferme envers l'équité, la diversité et l'inclusion. Fidèle à sa mission d'accessibilité, d'ouverture et d'engagement, l'UQAM a toujours cherché à contribuer activement aux transformations sociales et à créer des milieux d'apprentissage, de travail et de recherche à l'image de la pluralité des parcours et des expériences.

Le Plan d'égalité des genres 2026-2030 s'inscrit dans cette volonté. En cohérence avec notre [planification stratégique](#), il vient appuyer nos orientations visant à enrichir l'expérience étudiante, à propulser la recherche, la création et l'innovation, et à maintenir un milieu de travail sain, stimulant et respectueux pour toutes et tous.

Ce plan marque une étape importante dans la poursuite de nos efforts collectifs. Il propose un cadre structurant qui favorisera l'intégration des enjeux liés au genre au sein de nos pratiques institutionnelles, en tenant compte des réalités vécues par les membres de notre communauté. Il repose sur la conviction que ces enjeux concernent l'ensemble de l'Université et qu'ils constituent un levier essentiel pour renforcer la qualité de notre mission.

Sa mise en œuvre s'appuiera sur une mobilisation partagée, où chaque membre de la communauté universitaire est appelé à contribuer, à son échelle, à la construction d'environnements plus équitables, inclusifs et propices à l'épanouissement de toutes et tous.

En entérinant ce plan, la direction de l'UQAM réaffirme son engagement à poursuivre cette démarche avec rigueur, ouverture et responsabilité, dans le respect de ses valeurs et de sa vision pour les années à venir.

Le recteur,

Stéphane Pallage

Contexte

Le Plan pour l'égalité des genres 2026-2030 s'inscrit dans le cadre des exigences du programme Horizon Europe, tout en étant profondément enraciné dans les [valeurs](#) et les priorités stratégiques de l'UQAM, notamment celles exprimées dans le [Plan stratégique 2024–2029](#). Il vise à structurer les actions en lien avec l'égalité de genre à l'UQAM autour de trois (3) orientations, en assurant un suivi rigoureux, des indicateurs mesurables et des mécanismes d'amélioration continue.

Le Plan pour l'égalité des genres 2026-2030 adopte une vision inclusive du genre, reconnaissant la diversité des identités et expressions de genre, incluant notamment les personnes trans, non-binaires, bispirituelles et toutes les personnes dont les expériences de genre sont marginalisées.

Horizon Europe

Depuis le 3 juillet 2024, le Canada est associé plus étroitement à [Horizon Europe](#), le plus grand programme mondial de financement de la recherche et de l'innovation, notamment dans le cadre du Pilier 2. Conformément aux règles d'Horizon Europe, **l'éligibilité au financement est conditionnelle à l'existence d'un Plan pour l'égalité des genres (PEG)** pour les organismes publics, les établissements d'enseignement supérieur publics et privés, les organismes de recherche publics et privés situés dans les États membres de l'UE et les pays associés, dont le Canada.

Pour être admissible, le Plan pour l'égalité des genres doit obligatoirement répondre aux critères suivants¹ :

- 1. Être un document public et entériné par la Direction**
- 2. Disposer de ressources dédiées**
- 3. Inclure des dispositions relatives à la collecte et au suivi de données**
- 4. Inclure des actions de sensibilisation et de formation**

Horizon Europe recommande également d'aborder les cinq thématiques suivantes :

- Équilibre entre la vie professionnelle et vie privée
- Équilibre entre les genres en matière de leadership, de gouvernance et de prise de décision
- Égalité des genres dans le recrutement et la progression de carrière
- Intégration de la dimension de genre dans le contenu de la recherche et de l'enseignement
- Mesures contre la violence fondée sur le sexe et le genre.

Mise en œuvre

La mise en œuvre du présent Plan d'égalité des genres repose sur l'engagement de l'ensemble de la communauté universitaire, incluant les instances de gouvernance, les unités académiques et administratives, ainsi que les membres du personnel et de la population étudiante. Dans une perspective de responsabilité partagée, chaque unité est appelée à contribuer, dans son champ d'action, à l'atteinte des objectifs du plan. La coordination des travaux, le suivi des actions et la reddition de comptes seront assurés par le Vice-rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion, en collaboration avec les instances et services concernés.

¹ Ces critères sont détaillés à l'annexe 1.

Cadres politique, juridique et institutionnel

Le Plan pour l'égalité des genres (PEG) s'inscrit dans un contexte politique, juridique et normatif spécifique, à la fois québécois, canadien et institutionnel. Il s'appuie sur les principes d'égalité, de non-discrimination et de respect des droits de la personne consacrés par les cadres législatifs et politiques en vigueur au Québec et au Canada, ainsi que sur les obligations applicables aux établissements d'enseignement supérieur : Charte canadienne des droits et libertés, Charte des droits et libertés de la personne, Code civil du Québec, Code du travail, Code criminel, Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics, Loi sur l'équité salariale, ainsi que la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.

Le PEG s'insère également dans le cadre normatif de l'établissement, plus spécifiquement :

- Politique no 6 – Politique sur l'accès à l'égalité des femmes à l'emploi
- Politique no 10 – Politique de la recherche et de la création
- Politique no 12 – Politique relative à la parentalité et à la proche aide pour les personnes étudiantes
- Politique no 13 – Politique institutionnelle de recrutement des nouvelles ressources professorales
- Politique no 16 – Politique visant à prévenir et à combattre le sexisme et les violences à caractère sexuel
- Politique no 17 – Politique sur l'éducation inclusive
- Politique no 21 – Politique en matière de santé mentale étudiante
- Politique no 27 – Politique sur l'intégrité et la conduite responsable en recherche
- Politique no 28 – Politique sur les relations interethniques
- Politique no 42 – Politique sur le respect des personnes, la prévention et l'intervention en matière de harcèlement
- Politique no 44 – Politique d'accueil et de soutien des étudiantes, étudiants en situation de handicap
- Directive sur le traitement et la protection des renseignements personnels

Par ailleurs, le Plan d'égalité des genres se veut complémentaire aux autres actions, initiatives et documents normatifs portant sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Le PEG s'inscrit dans les orientations de l'UQAM en matière d'EDI, tout en tenant compte des réalités organisationnelles et des communautés diverses qui composent l'établissement. Il contribue ainsi à structurer et à pérenniser les actions en matière d'égalité des genres dans une perspective systémique, durable et adaptée au contexte local.

Orientation 1 – Milieu sain, sécuritaire et inclusif

Objectifs	Actions	Indicateurs	Responsable	Échéance
Structurer la gouvernance et le suivi du Plan d'égalité des genres	Mettre en place un comité responsable du suivi du Plan d'égalité des genres composé de personnes mandatées par les différents vices-rectorats concernés.	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un outil de suivi des actions du Plan d'égalité des genres - Mise à jour annuelle du Portrait et du suivi des indicateurs 	VRRCD	2027-2028
Renforcer les pratiques RH équitables	Former les gestionnaires et les comités de sélection sur les pratiques de gestions inclusives et sur les bonnes pratiques en matière de recrutement.	<ul style="list-style-type: none"> - ≥50% des gestionnaires formés d'ici 2027-2028 - ≥75% des comités incluent une personne formée d'ici 2028-2029 	VRADHO	2026-2030
Prévenir le sexisme et les violences liées au genre	Maintenir et renforcer les formations et dispositifs de signalement.	<ul style="list-style-type: none"> - ≥20% participation des personnes employées aux formations - Délai de traitement stable ou réduit 	VRADHO	2026-2030
Renforcer l'offre de formation en lien avec la place des femmes et de la diversité sexuelle et de genre dans le monde académique.	Mettre en place une offre de formation (atelier, conférence, etc.) dans le cadre de la Journée internationale des luttes des droits des femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Tenue de l'activité - Nombre de personnes participantes en fonction du groupe d'emploi 	VRADHO	2026-2030

Orientation 2 – Expérience étudiante équitable, inclusive et accessible

Objectifs	Actions	Indicateurs	Responsable	Échéance
Adapter les services aux réalités étudiantes	Réaliser un diagnostic des besoins de notre population étudiante	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic réalisé d'ici la fin 2026-2027 - Implantation de 2 à 4 mesures identifiées à la suite du diagnostic 	VRVA	2028-2029
Réduire les inégalités de parcours	Produire une analyse intersectionnelle des écarts de réussite	<ul style="list-style-type: none"> - Rapport produit - Identification des écarts prioritaires et des mesures correctrices à implanter - Implantation d'au moins 2 mesures correctrices 	VRVA	2028-2029
Favoriser un environnement d'études inclusif et sécuritaire	Arrimer le Plan d'égalité des genres à la Politique sur l'éducation inclusive et aux pratiques du Comité EDI-UQAM	<ul style="list-style-type: none"> - Participation de la personne coordonnatrice du Plan d'égalité des genres au comité de la Politique sur l'éducation inclusive et au Comité EDI-UQAM 	VRRCD	2026-2027

Orientation 3 – Recherche, création et formation inclusives et innovantes

Objectifs	Actions	Indicateurs	Responsable	Échéance
Bonifier les pratiques EDIA au sein du Vice-rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion	Rédiger, adopter et mettre en œuvre la nouvelle version du Plan d'action EDIA du vice-rectorat à la recherche, à la création et à la diffusion, en remplacement du Plan d'action EDI pour les Chaires de recherche du Canada (arrivé à échéance)	- Plan d'action adopté et début de la mise en œuvre à l'hiver 2027	VRRCD	2025-2027
Soutenir les équipes de recherche dans l'intégration de dimensions EDIA dans leurs projets et leurs pratiques	Soutenir les équipes de recherche souhaitant intégrer le genre ou des éléments intersectionnels dans leurs projets de recherche	- Nombre de demandes de soutien reçues annuellement - Nombre d'accompagnement réalisés	VRRCD	2026-2030
Renforcer la prise en compte de l'EDIA, incluant la dimension du genre, dans les processus d'analyse et d'évaluation des impacts de la recherche	Intégrer une grille d'analyse EDIA dans les travaux de la Cellule d'analyses avancées sur l'impact en recherche (CAAIR)	- Intégration formelle d'une grille EDIA dans les travaux de la CAAIR d'ici 2026-2027 - Inclusion explicite de la dimension de genre dans les rapports produits par la cellule	VRRCD	2026-2030
Soutenir la diversité de la relève en recherche	Développer et offrir une école d'été afin de soutenir l'accès et la progression des femmes et des personnes sous-représentées dans les parcours en recherche, en partenariat avec l'INRS	- École d'été offerte 2027-2028 - Nombre de personnes participantes	VRRCD	2027-2028
Soutenir l'intégration de la santé des femmes ou des personnes de la diversité de genres dans les formations, recherches et pratiques en sciences de la santé	Mettre en place des activités de transfert de connaissances (colloques, webinaires, journées thématiques) sur la santé des femmes ou des personnes de la diversité de genres	- Nombre d'activités de transfert de connaissances réalisés - Diversité des publics rejoints (interne/externes, disciplines, etc.)	VRADSS	2027-2028

Portrait de la situation en matière d'égalité des genres

Portrait de la population étudiante

Afin de protéger la confidentialité des personnes et d'éviter tout risque d'identification individuelle, certaines mesures de divulgation statistique ont été appliquées aux tableaux présentés.

Dans les cas où les effectifs sont faibles ou pourraient permettre une identification indirecte, les valeurs ont été supprimées et remplacées par un astérisque (*). De plus, certains totaux ont été retirés lorsque leur présence aurait permis de reconstituer des données supprimées par recoupement. Les données sont néanmoins présentées au niveau de granularité le plus fin possible, de manière à préserver leur valeur analytique tout en respectant les exigences de confidentialité.

Ces choix visent à concilier rigueur statistique, transparence et protection des renseignements personnels.

Notes méthodologiques

Personnes étudiantes inscrites – Tableaux 1, 2 et 3

- **Source** : Service de la planification et de l'analyse stratégiques (SPAS), données en date du 11 avril 2026.
- **Personnes inscrites** : Personnes étudiantes inscrites à au moins une activité au cours d'un trimestre donné.
- **Programmes réguliers** : Ensemble structuré d'activités de scolarité, de recherche, de création, d'intervention ou de stage défini et sanctionné par l'octroi d'une attestation ou d'un diplôme (programme court, certificat, mineure, majeure, baccalauréat, DESS, maîtrise et doctorat). Incluant les propédeutiques et l'année préparatoire.
- Les données portent sur des **individus distincts**, c'est-à-dire qu'un individu est comptabilisé une seule fois à l'intérieur d'une dimension statistique donnée, peu importe, le nombre de demandes qu'il a déposé (« candidats ») ou le nombre de programmes auxquels il s'est inscrit ou obtenu un diplôme (« inscrits », « diplômés »). Le total peut donc ne pas être égal à la somme des parties.

Personnes diplômées – Tableaux 4,5 et 6

Source : Service de la planification et de l'analyse stratégiques (SPAS), données en date du 11 avril 2026.

- **Personnes diplômées** : Nombre de personnes ayant satisfait aux exigences d'un code de programme donné offert par l'UQAM (individus distincts).
- **Année académique de diplomation** : Une année académique de diplomation correspond à l'année académique à laquelle le diplôme a été décerné. Une année académique est composée dans l'ordre des trimestres d'été, d'automne et d'hiver. Dans le cas de la diplomation cela correspond à la période comprise entre le 1er mai et le 30 avril de l'année suivante (exemple 2024-25 : 1er mai 2024 au 30 avril 2025).
- Les données portent sur des **individus distincts**, c'est-à-dire qu'un individu est comptabilisé une seule fois à l'intérieur d'une dimension statistique donnée, peu importe, le nombre de demandes qu'il a déposées (« candidats ») ou le nombre de programmes auxquels il s'est inscrit ou dont il a obtenu un diplôme (« inscrits », « diplômés »). Le total peut donc ne pas être égal à la somme des parties.

TABLEAU 1. PERSONNES ÉTUDIANTES INSCRITES – PROGRAMMES RÉGULIERS – SELON LA FACULTÉ EN FONCTION DU GENRE - TRIMESTRES D'AUTOMNE 2023 À 2025

Personnes étudiantes inscrites Faculté	Automne 2023			Automne 2024			Automne 2025		
	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire
École des sciences de la gestion	6 077	4 835	*	6 089	4 845	*	5 992	4 823	*
Faculté de communication	1 832	803	*	1 874	850	*	1 877	828	*
Faculté de science politique et de droit	1 145	673	*	1 250	709	*	1 283	709	*
Faculté des arts	2 412	947	*	2 430	912	*	2 454	1 000	*
Faculté des sciences	1 374	2 135	*	1 512	2 272	*	1 466	2 219	*
Faculté des sciences de l'éducation	3 779	1 070	*	3 638	1 082	*	3 622	1 144	*
Faculté des sciences humaines	3 433	1 225	*	3 431	1 183	*	3 558	1 160	*
Total	19 955	11 662	18	20 147	11 832	19	20 182	11 857	20

TABLEAU 2. PERSONNES ÉTUDIANTES INSCRITES – PROGRAMMES RÉGULIERS – SELON LE CYCLE ET LE TYPE DE PROGRAMME EN FONCTION DU GENRE - TRIMESTRES D'AUTOMNE 2023 À 2025

Personnes étudiantes inscrites Cycle / Type de programme	Automne 2023			Automne 2024			Automne 2025		
	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire
1er cycle	14 922	8 339	14	15 116	8 490	16	15 227	8 543	18
Autre programme	0	0	*	11	11	*	26	20	*
Baccalauréat	11 000	6 131	*	11 382	6 347	*	11 698	6 469	*
Certificat	3 652	2 057	*	3 426	1 962	*	3 211	1 871	*
Majeure	163	83	*	158	90	*	175	100	*
Mineure	77	50	*	66	50	*	61	46	*
Prog. court et microprog. de 1er cycle	110	51	*	145	58	*	118	66	*
2e cycle	3 805	2 525	4	3 782	2 590	3	3 666	2 560	1
DESS	681	530	*	692	503	*	662	491	*
Maîtrise	2 740	1 831	*	2 686	1 878	*	2 569	1 882	*
Prog. court et microprog. de 2e cycle	305	106	*	321	141	*	370	141	*
Propédeutique pour prog. de 2e cycle	85	62	*	90	74	*	71	49	*
3e cycle	1 248	804	0	1 263	755	0	1 301	760	1
Doctorat	1 223	797	*	1 250	749	*	1 282	754	*
Propédeutique pour prog. de 3e cycle	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Prog. court et microprog. de 3e cycle	*	*	*	*	*	*	*	*	*
DESA							*	*	*
Total	19 955	11 662	18	20 147	11 832	19	20 182	11 857	20

TABLEAU 3. PERSONNES ÉTUDIANTES INSCRITES – PROGRAMMES RÉGULIERS – SELON LA FACULTÉ ET LE CYCLE D'ÉTUDES EN FONCTION DU GENRE – TRIMESTRES D'AUTOMNE 2023 À 2025

Personnes étudiantes inscrites Faculté / Cycle	Automne 2023			Automne 2024			Automne 2025		
	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire
École des sciences de la gestion	6 077	4 835	*	6 089	4 845	*	5 992	4 824	*
1er cycle	4 539	3 456	*	4 575	3 432	*	4 544	3 453	*
2e cycle	1 461	1 295	*	1 428	1 327	*	1 354	1 281	*
3e cycle	77	87	*	87	86	*	94	91	*
Faculté de communication	1 833	802	*	1 875	849	*	1 877	828	*
1er cycle	1 623	661	*	1 666	723	*	1 670	716	*
2e cycle	156	100	*	149	89	*	147	79	*
3e cycle	54	41	*	60	37	*	60	33	*
Faculté de science politique et de droit	1 145	673	*	1 250	709	*	1 283	709	*
1er cycle	924	517	*	1 016	538	*	1 064	551	*
2e cycle	184	102	*	192	115	*	177	107	*
3e cycle	38	54	*	42	56	*	44	51	*
Faculté des arts	2 412	947	*	2 430	912	*	2 454	1 000	*
1er cycle	1 710	648	*	1 720	631	*	1 732	714	*
2e cycle	509	191	*	520	183	*	518	186	*
3e cycle	196	108	*	192	99	*	204	100	*
Faculté des sciences	1 374	2 135	*	1 512	2 272	*	1 466	2 219	*
1er cycle	961	1 617	*	1 035	1 738	*	1 008	1 675	*
2e cycle	270	337	*	331	363	*	324	367	*
3e cycle	145	182	*	147	173	*	134	178	*
Faculté des sciences de l'éducation	3 779	1 070	*	3 638	1 082	*	3 622	1 144	*
1er cycle	2 933	794	*	2 849	793	*	2 851	814	*
2e cycle	737	236	*	692	259	*	668	300	*
3e cycle	113	40	*	99	30	*	103	30	*
Faculté des sciences humaines	3 433	1 225	*	3 431	1 183	*	3 558	1 159	*
1er cycle	2 321	668	*	2 327	651	*	2 418	643	*
2e cycle	490	267	*	473	259	*	480	242	*
3e cycle	625	292	*	636	274	*	662	277	*
Total UQAM	19 955	11 662	18	20 147	11 832	19	20 182	11 857	20

**TABLEAU 4. PERSONNES DIPLÔMÉES – PROGRAMMES RÉGULIERS – SELON LES FACULTÉS EN FONCTION DU GENRE
ANNÉES DE DIPLOMATION 2023-2024 À 2025-2026**

Personnes diplômées Faculté	2023-2024			2024-2025			2025-2026		
	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire
École des sciences de la gestion	2 065	1 633	*	1 952	1 524	*	2 024	1 581	*
Faculté de communication	716	226	*	618	215	*	605	253	*
Faculté de science politique et de droit	316	150	*	298	168	*	329	176	*
Faculté des arts	605	258	*	591	232	*	644	221	*
Faculté des sciences	366	448	*	336	502	*	351	500	*
Faculté des sciences de l'éducation	910	215	*	868	206	*	876	224	*
Faculté des sciences humaines	968	316	*	888	277	*	894	293	*
Étudiants libres et visiteurs (1e cycle)	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total	5 862	3 220	2	5 474	3 098	2	5 665	3 232	5

**TABLEAU 5. PERSONNES DIPLÔMÉS – PROGRAMMES RÉGULIERS – SELON LE CYCLE ET LE TYPE DE PROGRAMME EN FONCTION DU GENRE
ANNÉES DE DIPLOMATION 2023-2024 À 2025-2026**

Personnes diplômées Cycle / Type de programme	2023-2024			2024-2025			2025-2026		
	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire
1er cycle	4 436	2 244	1	4 131	2 106	1	4 136	2 223	3
Baccalauréat	2 614	1 291	*	2 432	1 244	*	2 511	1 374	*
Baccalauréat par cumul de prog.	329	191	*	348	183	*	269	148	*
Certificat	1 629	866	*	1 499	766	*	1 437	776	*
Majeure	50	22	*	54	21	*	39	21	*
Mineure	49	25	*	33	25	*	41	17	*
Prog. court et microprog. de 1er cycle	52	14	*	60	23	*	63	15	*
2e cycle	1 259	874	1	1 208	900	1	1 382	916	2
DESS	281	221	*	255	232	*	336	203	*
Maîtrise	774	569	*	786	587	*	879	638	*
Maîtrise par cumul de prog.	19	10	*	10	10	*	12	9	*
Prog. court et microprog. de 2e cycle	198	82	*	163	78	*	167	74	*
3e cycle	168	105		137	93		148	94	
Doctorat	166	105		133	92		141	92	
Prog.court et microprog. de 3e cycle	2			4	1		7	2	
Total	5 862	3 220	2	5 474	3 098	2	5 665	3 232	5

**TABLEAU 6. PERSONNES DIPLÔMÉES – PROGRAMMES RÉGULIERS – SELON LA FACULTÉ ET LE CYCLE D'ÉTUDES EN FONCTION DU GENRE
ANNÉES DE DIPLOMATION 2023-2024 À 2025-2026**

Personnes diplômées Faculté / Cycle	2023-2024			2024-2025			2025-2026		
	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire	Femme	Homme	Non binaire
École des sciences de la gestion	2 065	1 633	*	1 952	1 524	*	2 024	1 581	*
1er cycle	1 498	1 118	*	1 379	983	*	1 376	1 028	*
2e cycle	561	511	*	569	533	*	638	545	*
3e cycle	6	5	*	6	8	*	10	8	*
Faculté de communication	716	226	*	618	215	*	605	253	*
1er cycle	674	210	*	588	198	*	570	226	*
2e cycle	37	8	*	26	15	*	30	20	*
3e cycle	5	8	*	4	2	*	5	7	*
Faculté de science politique et de droit	316	150	*	298	168	*	329	176	*
1er cycle	267	114	*	251	137	*	269	137	*
2e cycle	45	31	*	43	27	*	57	34	*
3e cycle	4	5	*	4	4	*	3	5	*
Faculté des arts	605	258	*	591	232	*	644	221	*
1er cycle	481	186	*	474	172	*	466	161	*
2e cycle	105	61	*	106	53	*	158	52	*
3e cycle	19	11	*	11	7	*	20	9	*
Faculté des sciences	366	448	*	336	502	*	351	500	*
1er cycle	228	293	*	212	341	*	228	358	*
2e cycle	110	117	*	94	130	*	102	107	*
3e cycle	28	38	*	30	32	*	21	35	*
Faculté des sciences de l'éducation	910	215	*	868	206	*	876	224	*
1er cycle	655	147	*	614	140	*	610	142	*
2e cycle	237	65	*	240	61	*	244	75	*
3e cycle	18	3	*	14	5	*	22	7	*
Faculté des sciences humaines	968	316	*	888	277	*	894	293	*
1er cycle	717	202	*	690	160	*	674	184	*
2e cycle	164	81	*	130	82	*	153	86	*
3e cycle	88	35	*	68	35	*	67	23	*
Étudiants libres et visiteurs	1	1	*	2	1	*			*
1er cycle	1	1	*	2	1	*			*
Total	5 862	3 220	2	5 474	3 098	2	5 665	3 232	5

Données de l'enquête « La Relance à l'université »

Notes méthodologiques

Source: Ministère de l'Enseignement supérieur, Enquêtes Relance auprès des diplômés au baccalauréat et à la maîtrise 2021 et 2023.

- L'enquête La Relance à l'université vise à décrire et à faire connaître la situation de personnes diplômées de la formation universitaire au niveau du baccalauréat ou de la maîtrise, environ vingt mois après l'obtention de leur diplôme.
- L'Enquête La Relance à l'université interroge tous les titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise obtenu deux ans plus tôt dans une université québécoise, qui remplissent les conditions suivantes:
 - Avoir le statut légal de citoyen canadien ou de résident permanent;
 - Résider au Canada pendant la semaine de référence, soit la troisième semaine complète de janvier 2021 et 2023;
 - Avoir rempli les conditions d'obtention du diplôme de leur discipline d'études entre 2018-19 et 2020-21.
 - Les exclusions concernent :
 - Les personnes dont le statut légal au Canada est celui de résident temporaire, c'est-à-dire les étudiants étrangers;
 - Toutes les personnes pour lesquelles il n'existe, dans nos bases de données, aucune information sur l'adresse ou le numéro de téléphone au Canada;
 - D'autres personnes retirées au cours de l'enquête pour différents motifs."
- Les personnes visées par l'enquête ayant reçu plus d'un diplôme lors de l'année visée ont été interviewées soit sur le diplôme le plus élevé, soit sur le plus récent lorsque les diplômes étaient de même niveau. Lorsque les diplômes étaient de même niveau, de même session et de même année de fin d'études, nous retenons l'un d'entre eux de manière aléatoire.
- À noter que l'enquête a un taux de réponse entre 63 et 67% selon les éditions (taux variable selon les programmes). De plus, les individus qui ont rempli le questionnaire en ne souhaitant pas transmettre leurs informations à l'UQAM ne sont pas présentés dans ce rapport. Cela représente environ 3% des personnes répondantes. C'est d'ailleurs ce qui explique certaines petites différences qu'il peut y avoir entre cet outil et les rapports fournis par le Ministère qui sont également rendus disponibles dans la section "Enquêtes externes" du portail Analysia (<https://uqam.sharepoint.com/sites/Analysia/SitePages/Enquetes-externes.aspx>).
- **Interprétation**
 - Les résultats présentés sont issus d'un questionnaire, les réponses sont donc des auto-déclarations de leur situation. De la même façon, le lien avec la formation est un lien perçu selon le répondant.
- **Définitions**
 - **Répondants:** nombre de personnes diplômées ayant répondu à l'enquête et ayant accepté de transmettre leurs données à l'UQAM.
 - **Promotion :** année académique de diplomation.
 - **Type de programme :** Type de programme pour lequel le répondant a diplômé deux ans auparavant (baccalauréat ou maîtrise)
 - **Situation après 2 ans :** Situation de la personne diplômée en date de la semaine de janvier, deux ans après la diplomation
 - **Niveau d'études :** À quel niveau étudiez-vous au cours de la semaine de janvier 2021/2023?

Le tableau suivant montre la réponse à la question: « À quel niveau étudiez-vous au cours de la semaine de janvier 2021/2023? »

Les choix de réponses possibles étaient :

- À l'université² (certificat, baccalauréat, attestation, autre programme court, maîtrise, diplôme d'études supérieures spécialisées, doctorat)
- Au collégial à la formation technique (DEC technique)
- Au collégial à l'enseignement préuniversitaire (DEC général)
- Au collégial, pour obtenir une AEC (Attestation d'études collégiales)
- Au secondaire, à la formation professionnelle
- Autre³/ne sait pas/ne répond pas/réponse non-codable
- École du barreau

TABLEAU 7. SITUATION DES PERSONNES DIPLÔMÉES 2 ANS APRÈS L'OBTENTION DE LEUR DIPLÔME – ÉDITIONS 2021 ET 2023
ANNÉES DE DIPLOMATION DE RÉFÉRENCE : 2018-2019 ET 2020-2021

Type de programme / Situation après 2 ans / Niveau d'études	Édition 2021			Édition 2023			Total 2021 et 2023			Édition 2021			Édition 2023			Total 2021 et 2023		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Baccalauréat	1 851	913	2 764	1 811	991	2 802	3 662	1 904	5 566	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
En emploi	1 322	618	1 940	1 355	762	2 117	2 677	1 380	4 057	71%	68%	70%	75%	77%	76%	73%	72%	73%
Aux études	420	224	644	378	181	559	798	405	1 203	23%	25%	23%	21%	18%	20%	22%	21%	22%
<i>À l'université</i>	400	220	620	365	178	543	765	398	1 163	22%	24%	22%	20%	18%	19%	21%	21%	21%
<i>Autres*</i>	20	4	24	13	3	16	33	7	40	2%	1%	1%	1%	0%	1%	1%	1%	1%
À la recherche d'un emploi	46	46	92	27	32	59	73	78	151	2%	5%	3%	1%	3%	2%	2%	4%	3%
Inactifs	63	25	88	51	16	67	114	41	155	3%	3%	3%	3%	2%	2%	3%	2%	3%
Maîtrise	384	256	640	383	259	642	767	515	1 282	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
En emploi	309	202	511	318	212	530	627	414	1 041	80%	79%	80%	83%	82%	83%	82%	80%	81%
Aux études	58	36	94	50	37	87	108	73	181	15%	14%	15%	13%	14%	14%	14%	14%	14%
<i>À l'université</i>	58	33	91	49	37	86	107	70	177	15%	13%	14%	13%	14%	13%	14%	14%	14%
<i>Autres*</i>	0	3	3	1	0	1	1	3	4	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%
À la recherche d'un emploi	7	13	20	4	7	11	11	20	31	2%	5%	3%	1%	3%	2%	1%	4%	2%
Inactifs	10	5	15	11	3	14	21	8	29	3%	2%	2%	3%	1%	2%	3%	2%	2%

² École du barreau a été additionné avec le choix "À l'université (certificat, baccalauréat, attestation, autre programme court, maîtrise, diplôme d'études supérieures spécialisées, doctorat)" pour les diplômés de baccalauréat puisqu'il n'y en avait pas pour les diplômés de maîtrise.

³ * "Autres" comprend les niveaux d'études suivants : Au collégial à la formation technique (DEC technique), Au collégial à l'enseignement préuniversitaire (DEC général), Au collégial, pour obtenir une AEC (Attestation d'études collégiales), Au secondaire, à la formation professionnelle, Autre/ne sait pas/ne répond pas/réponse non-codable

Portrait des personnes employées

Notes méthodologiques

Source : Direction de la recherche institutionnelle, Université du Québec, Composition de l'effectif global au 30 avril 2025

En cas de disparité entre les données utilisées dans le présent portrait et les données institutionnelles officielles de l'UQAM, ces dernières seront considérées comme la référence.

- Les données détaillées pour le réseau UQ au 30 avril 2025 ont été ajoutées au tableau de bord en novembre 2025.
- Les données utilisées aux fins de la production des graphiques sur l'effectif global du réseau UQ proviennent de l'Inventaire des données sur le personnel (IDP), une base de données interne issue des systèmes de paie du réseau (SAFIRH / SOFE). Ces données incluent l'ensemble du personnel actif au 30 avril de l'année de référence, sans égard à leur situation d'emploi, à l'exception des étudiant(e)s-employé(e)s. Est donc inclus le personnel à temps plein et à temps partiel, ainsi que le personnel à statut régulier et particulier (contractuel, temporaire, surnuméraire, remplaçant, substitut), pour autant qu'une situation de travail ait été enregistrée au système de paie entre le 15 et le 30 avril de l'année de référence.
- Le personnel chargé de cours a été exclu des analyses portant sur le statut et le régime d'emploi, étant donné qu'il possède presque en totalité un statut particulier et que la notion d'emploi à temps plein ne s'applique pas à ce groupe.
- Le calcul des nouvelles embauches se base sur la variable "Date d'embauche" saisie dans le dossier employé du système de paie. Quand un employé quitte l'établissement et est réembauché quelques années plus tard, si la date d'embauche n'est pas mise à jour dans son dossier employé, il ne sera pas comptabilisé dans les nouvelles embauches.
- Les congés familiaux incluent les visites médicales de grossesse, les congés maternité, les congés paternité, les congés parentaux, les congés d'adoption et les congés pour responsabilités familiales. Ils excluent toutefois les retraits préventifs. Si aucun congé n'est enregistré pour le groupe d'emploi sélectionné, le graphique est vide. Si aucun congé n'est enregistré pour un groupe d'âge, celui-ci n'apparaît pas sur l'axe.

TABLEAU 8. EFFECTIFS TOTAUX SELON LE GROUPE D'EMPLOI EN FONCTION DU SEXE – DONNÉES AU 30 AVRIL 2025 - UQAM

Groupe d'emploi	Hommes	Femmes	Total (n)
Cadres supérieurs	60,0%	40,0%	10
Cadres et gérance	47,7%	52,3%	149
Professeurs	51,0%	49,0%	1148
Chargés de cours	50,5%	49,5%	1187
Autre personnel de recherche	30,6%	69,4%	500
Professionnels	40,0%	60,0%	548
Technique	54,5%	45,5%	376
Bureau	16,5%	83,5%	418
Métier et service	82,1%	17,9%	112
Total UQAM	45,0%	55,0%	4448

Interprétation des données :

La zone de parité (40-60%) est atteinte au sein du personnel, avec 55% des femmes évoluant dans l'organisation en date du **30 avril 2025**.

À l'intérieur des groupes d'emploi, la zone de parité est atteinte presque partout, à l'exception du personnel des métiers et services, où les femmes sont significativement moins représentées que les hommes, ainsi que du personnel bureau où la situation inverse est observée.

TABLEAU 9. PART D'EFFECTIFS RÉGULIERS EN FONCTION DU SEXE – TOUS LES GROUPES D'EMPLOI – 2013 À 2025

Année	Hommes		Femmes	
	Part	N employés actifs	Part	N employées actives
2020	84,41%	1197	76,93%	1344
2021	84,26%	1178	77,79%	1352
2022	83,79%	1194	75,86%	1351
2023	84,44%	1210	75,45%	1346
2024	84,09%	1205	73,54%	1370
2025	84,01%	1177	74,35%	1383

Interprétation des données :

De manière générale, les femmes occupent d'avantage d'emplois contractuels, substituts ou temporaires que les hommes.

TABLEAU 10. PART D'EFFECTIFS RÉGULIERS EN FONCTION DU SEXE – SELON LE GROUPE D'EMPLOI - 2024-2025

2025 Groupe d'emploi	Hommes		Femmes	
	Part	N employés actifs	Part	N employées actives
Bureau	88,40%	61	84,80%	296
Professionnel	88,10%	193	83,00%	273
Métiers et services	93,50%	86	85,00%	17
Technique et aide-technique	81,50%	167	82,50%	141
Autre personnel de recherche	15,70%	24	14,10%	49
Cadre et gérance	93,00%	66	85,90%	67
Professeurs-chercheurs	98,00%	574	95,40%	536

TABLEAU 11. PART D'EFFECTIFS À TEMPS COMPLET EN FONCTION DU SEXE – TOUS LES GROUPES D'EMPLOI – 2013 À 2025

Année	Hommes		Femmes	
	Part	N employés actifs	Part	N employées actives
2020	84,41%	1197	76,93%	1344
2021	84,26%	1178	77,79%	1352
2022	83,79%	1194	75,86%	1351
2023	84,44%	1210	75,45%	1346
2024	84,09%	1205	73,54%	1370
2025	84,01%	1177	74,35%	1383

Interprétation des données :

De manière générale, les femmes occupent un emploi à temps complet en moins grande proportion que les hommes.

TABLEAU 12. PART D'EFFECTIFS À TEMPS COMPLET EN FONCTION DU SEXE – SELON LE GROUPE D'EMPLOI – 2024-2025

2025 Groupe d'emploi	Hommes		Femmes	
	Part	N employés actifs	Part	N employées actives
Bureau	94,20%	65	92,80%	324
Professionnel	94,10%	206	91,50%	301
Métiers et services	92,40%	85	75,00%	15
Technique et aide-technique	90,20%	185	92,40%	158
Autre personnel de recherche	62,70%	96	54,50%	189
Cadres et gérance	98,60%	70	98,70%	77
Professeurs-chercheurs	99,30%	582	99,80%	561

TABLEAU 13. DISTRIBUTION DES HEURES DE CONGÉS FAMILIAUX SELON LE GENRE ET LE GROUPE D'ÂGE – TOUS LES GROUPES - 2024-2025

Groupe d'âge	H - Hommes	Part - Hommes	H - Femmes	Part - Femmes
25-34 ans	15350,8	16,66%	76790,8	83,34%
35-44 ans	24056,3	20,98%	90582,8	79,02%
45-54 ans	9472,2	43,90%	12103,3	56,10%
55-64 ans	2668,4	42,22%	3651,7	57,78%
65 ans et plus	147,7	34,04%	286,2	65,96%
Tous les âges	51695,9	21,99%	183414,7	78,01%

Interprétation des données :

De manière générale, les heures de congés familiaux (maternité, paternité, adoption, parental et responsabilités familiales) sont prises en majorité par des femmes (78,01%) en 2024-2025.

Annexe 1 : Détail des critères du programme Horizon Europe

Critère 1 : Être un document public et entériné par la Direction

Le PEG doit être un document officiel signé par la direction et diffusé au sein de l'institution. Il doit démontrer un engagement en faveur de l'égalité de genre, fixer des objectifs clairs et définir des actions et des mesures détaillées pour les atteindre.

Critère 2 : Disposer de ressources dédiées

Les ressources nécessaires à la conception, à la mise en œuvre et au suivi du PEG peuvent inclure le financement de postes spécifiques tels que ceux de responsables de l'égalité ou d'équipes chargées de l'égalité entre les genres, ainsi que du temps de travail réservé au personnel académique, de direction et administratif.

Critère 3 : Inclure des dispositions relatives à la collecte et au suivi de données

Pour être éligibles au programme Horizon Europe, les organisations doivent obligatoirement **collecter** et **publier** des données ventilées sur le sexe et/ou le genre⁴ de leur personnel (et de leur population étudiante, le cas échéant) et établir des **rapports annuels basés sur des indicateurs**.

Les données collectées doivent permettre d'examiner les différences entre les hommes et les femmes occupant des fonctions, des postes de direction et des niveaux hiérarchiques différents au sein de l'organisme. La portée des données collectées doit également refléter la mission de l'organisme et ses activités, tout en étant proportionnée à sa taille. La collecte et l'analyse des données pertinentes peuvent être utilisées à diverses fins, notamment :

- L'établissement d'une situation de référence (*baseline*) en matière d'égalité des genres au sein de l'organisation, par rapport à laquelle les progrès doivent être suivis régulièrement (au moins une fois par an) ;
- La réalisation d'une analyse de l'égalité des genres afin d'identifier les points forts et les points faibles relatifs, ce qui permettra de mieux cibler les actions et les priorités dans le cadre du PEG et de garantir qu'il soit entièrement fondé sur des données probantes ;
- Communiquer au personnel de l'organisation, aux personnes étudiantes (le cas échéant), aux autres parties prenantes clés et au grand public l'engagement de l'organisation en faveur de l'égalité des genres et les progrès réalisés.

Indicateurs

La sélection des indicateurs pertinents pour chaque organisation dépendra de son profil, de ses responsabilités et de ses activités spécifiques (voir l'annexe 3 pour la liste d'indicateurs suggérés). Bien que la plupart des indicateurs soient quantitatifs, certains peuvent être qualitatifs, par exemple à travers des enquêtes climatiques menées auprès du personnel et/ou des personnes étudiantes afin de mesurer les expériences et les perceptions au sein de

⁴ Dans la plupart des pays et institutions européens, les « statistiques ventilées par sexe » sont en réalité collectées en fonction du sexe biologique à la naissance, généralement de manière binaire (femme, homme) et, plus rarement, en introduisant la catégorie « intersexe ». Cependant, dans un nombre croissant de pays et d'organisations, les données sont collectées en fonction de l'identité de genre, avec généralement au moins trois catégories prises en compte : femme, homme et non binaire (ou genre divers). (Horizon Europe)

l'organisation. Les indicateurs peuvent également être relatifs, par exemple en se référant à des organisations ou des secteurs comparables au niveau national et européen.

Outre la collecte de données ventilées par sexe et/ou genre, les organisations doivent envisager de ventiler davantage les données afin d'explorer les différences entre les femmes et les hommes en fonction d'autres caractéristiques individuelles ou collectives (lorsque les données sont disponibles), telles que les personnes racisées, les personnes en situation de handicap, les personnes ayant un statut socio-économique faible ou exposées au risque de pauvreté, les membres de la communauté 2SLGBTQIAP+. Ces données permettront d'explorer l'intersectionnalité du genre avec d'autres caractéristiques et motifs potentiels de discrimination, ce qui peut mettre en évidence des domaines spécifiques nécessitant une attention particulière. Les indicateurs doivent être accompagnés de cibles clairement définies.

Collecte des données

Une fois les indicateurs définis, l'organisation doit s'assurer que les données appropriées sont collectées. Certaines données seront disponibles à partir de sources administratives existantes (par exemple, les ressources humaines), tandis que d'autres devront être spécifiquement collectées et/ou calculées. Lorsque les données ne figurent pas dans les collectes de données administratives existantes ou sont incomplètes, le PEG peut prévoir une mesure visant à collecter les données pertinentes (et à les surveiller de manière continue et systématique).

Pour répondre au critère, la ou les équipes ou personnes responsables de la collecte des données pour chaque indicateur doivent être clairement identifiées.

Analyse des données

Une fois collectées, les données doivent être analysées afin de comprendre les principales différences et lacunes entre les genres au sein de l'organisation et de ses activités. Cette analyse permettra d'orienter les priorités clés du PEG et de les ajuster au fur et à mesure que la situation évolue.

Les personnes chargées de l'analyse des données collectées doivent être clairement identifiées et doivent, dans la mesure du possible, disposer d'une expertise en matière d'égalité des genres au sein de l'organisation.

Suivi et rapports annuels

Les organisations doivent assurer le suivi des données collectées. Un rapport annuel est exigé et doit servir de base à l'examen des progrès accomplis par rapport aux buts et objectifs du PEG par la direction et les parties prenantes. Cet examen doit permettre à l'organisation de comprendre les progrès réalisés, d'identifier les domaines dans lesquels les activités ont un impact et ceux dans lesquels des obstacles persistent tout au long du cycle de vie du PEG.

Ce rapport doit inclure les données liées aux indicateurs et doit être publié sur le site web de l'organisation, soit sous la forme d'un document ou d'une page web distincte. Une fois que des données pluriannuelles sont disponibles, elles peuvent également être utilisées pour montrer les progrès réalisés ou l'absence de progrès. Les données publiées doivent être claires, sans ambiguïté, accessibles et à jour.

Critère 4 : Inclure des actions de sensibilisation et de formation

Horizon Europe exige que le PEG comprenne des actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité des genres et les préjugés inconscients liés au genre à l'intention du personnel et des décideurs de l'organisation. Ces actions de sensibilisation et de formation peuvent être dispensées de différentes manières et couvrir un large éventail de sujets.

Ces actions doivent :

- Impliquer l'ensemble de l'organisation, à tous les niveaux et dans toutes les fonctions, tels que la direction et les cadres supérieurs, les responsables, le personnel de recherche et/ou d'enseignement, les services des ressources humaines et les personnes étudiantes;
- Veiller à ce que la formation sur l'égalité des genres repose sur une évaluation factuelle des besoins de l'organisation;
- Être intégrée à un processus continu et à long terme. Les sessions ponctuelles sont rarement suffisantes à elles seules pour fournir aux personnes participantes les connaissances et les outils nécessaires à l'intégration de la dimension de genre.

Pour répondre aux besoins en matière de sensibilisation et de formation sur le genre, les PEG peuvent envisager, sans s'y limiter, les types d'activités suivants :

- De la formation :
 - sur les préjugés inconscients pour l'ensemble du personnel et des dirigeants
 - destinée au corps professoral sur la manière d'intégrer la dimension de genre dans la recherche et dans l'enseignement
 - sur l'intersectionnalité et les enjeux spécifiques de certaines femmes et personnes non binaires
- Des ateliers participatifs avec le personnel
- Des conférences données par des experts en matière d'égalité des genres et des femmes scientifiques, universitaires et leaders académiques de premier plan.
- Une séance publique pour présenter le PEG au personnel, avec la participation de la direction et des cadres supérieurs pour renforcer l'engagement du personnel.

Des actions de communication continue sont ensuite essentielles pour donner de la visibilité au PEG et tenir le personnel informé et impliqué dans sa mise en œuvre. Les actions de communication peuvent inclure l'organisation d'ateliers internes sur des sections spécifiques du PEG, ou la mise en place de campagnes sur des thèmes sélectionnés, ainsi que la promotion d'événements ou d'informations intéressantes sur l'intégration de l'égalité des sexes dans les institutions de recherche et les universités.

Annexe 2 : Sources des données

Deux sources de données ont été principalement exploitées pour la rédaction du portrait inclus dans le Plan d'égalité des genres, soit les données en lien avec le personnel, produites par la Direction de la recherche institutionnelle (DRI) de l'Université du Québec et celles portant sur la population étudiante produite en collaboration avec le Service de planification et de l'analyse stratégiques de l'UQAM.

D'autres données, notamment celles récoltées dans le cadre du processus d'auto-identification de l'établissement ou celles provenant de rapports produits par la DRI, pourront être utilisées pour les mises à jour annuelles et le suivi des indicateurs du plan, au besoin.

Sources du portrait actuel

Données de la Direction de la recherche institutionnelle de l'Université du Québec

Dans le cadre de l'élaboration du présent Plan d'égalité des genres, des données portant sur les membres du personnel ainsi que sur le financement de la recherche ont été mobilisées à partir de sources institutionnelles consolidées à l'échelle du réseau de l'Université du Québec. Ces données ont été produites par la Direction de la recherche institutionnelle du réseau de l'UQ, qui développe et met à disposition des indicateurs comparables et des outils d'analyse au service des établissements. Sauf indication contraire, l'ensemble des données relatives aux portraits des membres du personnel ainsi que celles concernant le financement de la recherche proviennent de cette source. Produites à un niveau agrégé, elles permettent de documenter les tendances générales, d'appuyer une lecture comparative et de soutenir les analyses dans une perspective d'égalité de genre, tout en respectant les exigences en matière de confidentialité.

Ces informations contribuent à établir un portrait de référence et à éclairer les enjeux spécifiques liés à la représentation, aux parcours professionnels et aux dynamiques de financement de la recherche au sein de l'Université.

Données internes sur la population étudiante

Dans le cadre de l'élaboration du présent Plan d'égalité des genres, des données portant sur la population étudiante ont été produites à partir des systèmes institutionnels de l'Université du Québec à Montréal. Ces travaux ont été réalisés en collaboration avec le Service de la planification et de l'analyse stratégiques (SPAS), qui soutient la production et l'analyse des données institutionnelles.

Afin de permettre une analyse rigoureuse des enjeux liés à l'égalité de genre, les données ont été fournies sous forme agrégée, notamment selon certaines variables sociodémographiques pertinentes. Cette approche permet de dégager des tendances générales, tout en assurant le respect des exigences en matière de confidentialité et de protection des renseignements personnels.

Les analyses issues de ces données contribuent à documenter la situation actuelle et à orienter les réflexions et les actions proposées dans le présent plan.

Autres sources de données à exploiter

Données collectées dans le cadre du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE)

L'UQAM a un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) depuis 2007. Ces programmes s'adressent aux organismes publics (municipaux, des réseaux de l'éducation, de la santé et des services sociaux et sociétés d'État), à certaines entreprises privées ainsi qu'à certains organismes gouvernementaux. Ils ont été créés pour que les membres de groupes victimes de discrimination⁵ soient représentés équitablement au sein de leur personnel. Ils ont aussi pour objectif de repérer et corriger les règles et pratiques en gestion des ressources humaines susceptibles d'avoir des effets discriminatoires (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, s.d.).

Dans le cadre de ce programme, l'Université récolte des données, via la plateforme SIGA, sur ses effectifs qu'elle doit analyser afin de déterminer le nombre de personnes faisant partie de chacun des groupes visés par catégorie d'emploi. Les personnes employées de l'UQAM sont donc invitées, sur une base volontaire, à s'auto-identifier. L'UQAM s'étant engagée à renforcer l'accès à l'égalité en emploi, ainsi qu'à réduire les obstacles pour les personnes issues de la diversité sexuelle et de la pluralité de genre, elle intègre des questions supplémentaires qui ne sont pas requises en fonction de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans sa collecte de données. Ces questions concernent, notamment, l'appartenance à la diversité sexuelle et à la pluralité sexuelle.

L'ensemble des données récoltées lors du processus d'auto-identification sont traitées de façon confidentielle et utilisées sous une forme anonymisée. Elles sont analysées sous forme agrégée seulement, ce qui veut dire que la donnée n'est pas liée à l'information personnelle. Étant donné le caractère sensible de ces données, les personnes responsables de la mise en place du présent plan d'action n'auront accès qu'à des données agrégées en fonction du type d'emploi afin de procéder à la mise à jour annuelle du portrait.

Données internes sur les personnes employées

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi du présent Plan d'égalité des genres, les mises à jour annuelles du portrait de la situation s'appuieront principalement sur des données administratives internes qui seront produites et mobilisées par différents services de l'Université. Ces données institutionnelles constitueront une source essentielle pour documenter de manière rigoureuse et continue l'évolution des inégalités de genre au sein de l'organisation.

La production ces données reposeront sur la collaboration de plusieurs unités administratives, notamment les services responsables de la planification institutionnelle, des ressources humaines, de la rémunération globale et des instances de gouvernance. Les données analysées seront généralement recueillies dans le cadre des opérations courantes de l'établissement et intégrées à ses systèmes d'information. Elles seront exploitées sous forme agrégée, notamment selon le sexe ou le genre, afin d'identifier des tendances et des écarts significatifs, tout en respectant les obligations légales et institutionnelles en matière de confidentialité et de protection des renseignements personnels. Conformément aux bonnes pratiques en matière

⁵ **Groupes visés par les PAÉE** : les femmes, les personnes autochtones (Premières Nations, Inuit et Métis du Canada), les minorités visibles, les minorités ethniques et les personnes handicapées.

d'égalité des genres, ces données quantitatives pourront être mobilisées de façon complémentaire à d'autres sources d'information, lorsque pertinent (par exemple, des consultations qualitatives ou l'analyse de documents institutionnels), afin de mieux comprendre les dynamiques sous-jacentes aux écarts observés et d'orienter les actions du plan. L'analyse et la mise à jour du portrait lié au Plan d'égalité des genres restera, sauf avis contraire, sous la responsabilité du vice-rectorat à la recherche et à la création afin d'éviter la surcharge des différentes équipes.

L'ensemble de ces travaux contribuera à assurer un suivi structuré, périodique et évolutif du Plan d'égalité des genres, permettant d'ajuster les interventions en fonction des progrès réalisés et des enjeux émergents.

Annexe 3 : Indicateurs suggérés par Horizon Europe⁶

Les données pertinentes en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour toutes les organisations peuvent inclure :

- Les effectifs par sexe/genre à tous les niveaux, par discipline, par fonction (y compris le personnel administratif et de soutien) et selon le type de contrat avec l'organisation
- Le nombre moyen d'années nécessaires aux femmes et aux hommes pour progresser dans leur carrière (par grade et par discipline)
- Les écarts salariaux par sexe/genre et par poste
- Le nombre de femmes et d'hommes occupant des postes décisionnels académiques et administratifs (par exemple, équipe de direction, conseils d'administration, comités, commissions de recrutement et de promotion)
- Le nombre de candidates et de candidats postulant à des postes spécifiques
- Nombre de femmes et d'hommes ayant quitté l'organisation au cours des dernières années, en précisant le nombre d'années passées au sein de l'organisation
- Nombre de membres du personnel, par sexe/genre, ayant demandé ou pris un congé parental, pour quelle durée et combien sont revenus après ce congé
- Nombre de jours d'absence pris par les femmes et les hommes, selon le motif de l'absence
- Nombre d'heures/crédits de formation suivis par les femmes et les hommes

Les données spécifiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes concernant les organismes de recherche (RPO) peuvent inclure :

- Le nombre d'étudiantes et d'étudiants à tous les niveaux et dans toutes les disciplines, ainsi que leurs parcours universitaires et professionnels
- La proportion de femmes et d'hommes parmi les chercheurs en poste
- La proportion de femmes et d'hommes parmi les candidats à des postes de recherche, parmi les personnes recrutées et le taux de réussite, notamment par domaine scientifique, poste universitaire et statut contractuel
- La proportion de femmes et d'hommes au sein des comités de recrutement ou de promotion, parmi les présidents de ces comités et au sein des instances décisionnelles, notamment par domaine scientifique

Les données spécifiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes concernant les organismes de financement de la recherche (OFR) peuvent inclure :

- La proportion de femmes et d'hommes parmi les évaluateurs, les présidents de comités et au sein des instances décisionnaires en matière de financement, dans différentes disciplines ou pour différents programmes
- La proportion d'hommes et de femmes parmi les chercheurs principaux des projets soumis et sélectionnés, ainsi que leurs taux de réussite respectifs

⁶ Traduit de l'anglais par DEEPL – Version gratuite

UQÀM Plan d'égalité des genres 2026-2030

- La proportion d'hommes et de femmes au sein des équipes de recherche des projets soumis et sélectionnés, ainsi que la répartition des tâches et des rôles au sein de chaque équipe
- Le montant moyen des subventions accordées aux projets de recherche menés par des hommes et des femmes
- L'intégration de la dimension de genre dans les programmes de financement de la recherche
- L'intégration de la dimension de genre dans les projets soumis et financés
- Les montants alloués aux projets de recherche principalement consacrés aux aspects liés au genre