

Juillet 2017

## **SOMMAIRE EXÉCUTIF DES RÉSULTATS DU SONDAGE SUR LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION À L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA**

Membres du comité de sondage :

Manon Desgroseilliers<sup>1</sup>

Fernando Mata<sup>2</sup>

Melanie Miles<sup>3</sup>

Sharon O'Sullivan<sup>4</sup>

Ravi Pendakur<sup>5</sup>

Martine Lagacé<sup>6</sup> (présidence)

### **OBJECTIFS DU SONDAGE**

Dans la continuité du mandat de travail du Comité du recteur sur la Diversité et l'inclusion à l'Université d'Ottawa, le sondage avait pour but de colliger les opinions des membres de la communauté universitaire quant à *a) leur perception* et *b) leur expérience* de la diversité et de l'inclusion sur le campus. Autrement dit, il s'agissait de demander aux étudiant(e)s, membres du personnel administratif et professeur(e)s, la question suivante : *Comment se sent-on sur le campus de l'Université d'Ottawa en ce qui a trait à la diversité et à l'inclusion?*

#### Description du questionnaire

Le questionnaire (Annexe 1, page 16) a été élaboré à partir d'un outil déjà existant et validé, soit le *Bloomsburg University of Pennsylvania Climate Survey*<sup>7</sup>. Le questionnaire initial, développé en 2012 par l'Université américaine Bloomsburg, comporte 116 questions. Les membres du présent comité de travail ont adapté ce questionnaire en fonction du contexte propre à l'Université d'Ottawa (par exemple, les questions portant sur les « vétérans » ont été exclues). Au final, le questionnaire comporte 36 questions à choix de réponses (certaines des 36 questions comportent des sous-questions) et une question ouverte. Les concepts mesurés dans le questionnaire sont les suivants :

---

<sup>1</sup>Manon Desgroseilliers, Analyste senior, Recherche institutionnelle et planification

<sup>2</sup> Fernando Mata, Professeur à temps partiel, Écoles d'études sociologiques et anthropologiques

<sup>3</sup> Melanie Miles, Généraliste en ressources humaines

<sup>4</sup> Sharon O'Sullivan, Professeure agrégée, École de gestion Telfer

<sup>5</sup> Ravi Pendakur, Professeur titulaire, Affaires publiques et internationales

<sup>6</sup> Martine Lagacé, Professeure titulaire, Département de communication

**1) les dimensions identitaires (auto-catégorisation, importance relative et respect de celles-ci sur le campus);**

Par exemple : *Quel est le degré d'importance des éléments suivants dans votre identité personnelle?*

**2) l'évaluation du climat universitaire quant à la diversité et l'inclusion;**

Par exemple : *De façon globale, jusqu'à quel point êtes-vous à l'aise par rapport au climat entourant la diversité et l'inclusion?*

**3) l'expérience d'avoir été témoins de comportements d'exclusion;**

Par exemple : *Depuis que vous êtes à l'Université d'Ottawa, avez-vous été témoin d'un comportement envers une personne ou un groupe de personnes **sur le campus** que vous attribuer à un milieu de travail ou d'apprentissage qui fait preuve d'exclusion (dédain, indifférence) ou se montre intimidant, insultant ou hostile (harcèlement)?*

**4) l'expérience personnelle de comportements d'exclusion;**

Par exemple : *Depuis que vous êtes à l'Université d'Ottawa, avez-vous **personnellement** fait l'objet d'un comportement d'exclusion (dédain, indifférence), ou subi une conduite intimidante, insultante ou hostile (harcèlement) **sur le campus** qui a eu une incidence sur votre travail ou votre apprentissage ici?*

**-l'évaluation du processus universitaire lors de situations d'exclusion;**

Par exemple : *J'ai confiance dans l'Université d'Ottawa en ce qui concerne la gestion équitable des plaintes de harcèlement.*

## MÉTHODOLOGIE

Une fois le questionnaire traduit en français, celui-ci a été acheminé via courriel, à l'ensemble des membres de la communauté universitaire, soit 49 622 personnes (précisément, 39 775 étudiant(e)s et 9 847 professeurs et membres du personnel administratif), durant la période de mars et avril 2017. Afin d'assurer la confidentialité du processus, c'est la firme externe de sondage, *CIRCUM*, qui a été chargée d'administrer le questionnaire (sous la supervision des membres du comité de travail).

Le nombre de questionnaire complété et utilisable est de **6 332**. De ce nombre, on compte 1 942 employés/professeurs et 4 390 étudiant(e)s, pour un taux de réponse de **13%** (de ce pourcentage, 19% sont des professeurs et membres du personnel administratif et 11%, des étudiants).

### Démarche d'analyse des données

L'analyse des données s'est déroulée en trois étapes. La première a été celle d'une analyse statistique descriptive du profil des participants ainsi que de leurs réponses relatives aux concepts mesurés (ce sont essentiellement des distributions de fréquence qui ont été effectuées).

Dans un deuxième temps, une analyse statistique de grappes («*cluster analysis*») a permis de catégoriser les participants au sondage en fonction de leur niveau d'*optimisme*, de *conformisme*,

de *critique légère* et de *critique sévère* à l'endroit du climat de diversité et d'inclusion sur le campus de l'Université d'Ottawa.

Enfin, une analyse qualitative a été effectuée quant à la question ouverte du sondage (dans laquelle les participants étaient invités à inscrire des commentaires généraux).

## SOMMAIRE DES RÉSULTATS

### 1) ANALYSES QUANTITATIVES DESCRIPTIVES (voir Annexe 2, page 43) :

#### VARIABLES AUTO-IDENTITAIRES :

-*Sexe biologique* : la catégorie « femme » (employées comme étudiantes) est majoritaire quant au nombre participants;

-*Identité sexuelle* : la catégorie « femme » (employées comme étudiantes) est également majoritaire;

-*Orientation sexuelle* : la majorité des employés (88%) et des étudiants (78%) s'identifient dans la catégorie « hétérosexuel ». Dans la catégorie « bisexuel », on retrouve 9% des étudiants;

-*Âge* : La moyenne d'âge des employés est de 45.8 ans alors qu'elle est de 24.5 pour les étudiant(e)s.

-*Identité ethnique* : la grande majorité des employés (83%) et des étudiants (60%) s'inscrivent dans la catégorie « blanc » ; auprès des étudiants, les catégories ethniques les plus souvent identifiées sont : « Noir » (15%), « Arabe » (7%) « Chinois » (7%);

-*Handicap* : la très grande majorité des employés et des étudiants indiquent ne pas avoir de handicap qui affecte considérablement leur vie. Par ailleurs, 12% des étudiants indiquent être affectés par des troubles psychologiques.

-*Religion* : près de la moitié des employés (49%) ont identifié le christianisme comme religion et 39% des étudiants ont fait de même. Par ailleurs, un peu plus d'un tiers des employés et des étudiants, ont indiqué « aucune religion ». Chez les étudiants, 10% d'entre eux s'identifient à l'Islam.

-*Importance relative des catégories identitaires* : pour la majorité des étudiants et des employés, le « genre » est la dimension identitaire la plus importante (combinant ainsi les catégories « très important / assez important »). Pour les employés, l'âge est la deuxième dimension identitaire la plus importante, suivie de l'orientation sexuelle. En revanche, l'orientation sexuelle, l'âge et l'ethnicité sont respectivement les deuxième, troisième et quatrième dimensions identitaires les plus importantes chez les étudiants (en ordre décroissant).

#### CLIMAT UNIVERSITAIRE FACE À LA DIVERSITÉ ET À L'INCLUSION :

-*Évaluation globale du climat* : Plus de 50% des étudiants et des employés indiquent être *très à l'aise ou à l'aise* quant au climat au sein de l'Université, des facultés, des départements ainsi qu'en salle de classe; ils le qualifient de « très ou assez » chaleureux, coopératif, progressiste, accueillant et respectueux. Par ailleurs, près de 10% des employés et des étudiants indiquent être

*mal à l'aise* face à climat, à l'université, dans les facultés et dans les départements, le qualifiant d'hostile, pas coopératif, rétrograde, pas accueillant et irrespectueux.

-*Climat biaisé?* : C'est d'abord et avant tout sur les enjeux de « langue de communication choisie » et de « situation à l'Université » que les participants évaluent le campus comme biaisé. Les enjeux quant à la religion arrivent au dernier rang.

-*Climat respectueux?* : C'est de nouveau sur les enjeux linguistiques que l'insatisfaction émerge : 20% des participants indiquant que le climat de l'Université est *assez peu ou pas du tout* respectueux envers les personnes qui ne parlent pas le français; 14% indiquent que c'est le cas envers ceux qui ne parlent l'anglais; enfin, 15% des participants indiquent que le climat est *assez peu ou pas du tout* respectueux envers ceux qui sont affectés par un trouble psychologique ou un problème médical.

-*Climat facilitant l'accessibilité?* : Plus d'un tiers de l'ensemble des participants (37%) indiquent que les salles de classe et les laboratoires sont « plus ou moins accessibles » ou « pas très accessibles »; 33% indiquent également que c'est le cas pour l'ensemble des édifices et des installations sportives; les zones piétonnes et les salles de toilettes sont aussi identifiées comme problématiques en termes d'accessibilité, pour 31% des participants.

-*Climat valorisant et ouvert?* : La majorité des professeurs (74%) se sentent valorisés par les étudiants en classe et la majorité de ces derniers (52%) se sentent aussi valorisés par les professeurs. Par contre, 21% des étudiants indiquent ne pas se sentir valorisés par les professeurs et 17% déclarent que c'est le cas en ce qui a trait aux autres étudiants. Enfin, près d'un tiers de l'ensemble des répondants est « plutôt pas d'accord » ou « pas d'accord du tout » avec l'énoncé suivant : « *Je considère que le climat sur le campus favorise la discussion ouverte sur des sujets difficiles* ».

## **TÉMOINS / COMPORTEMENTS D'EXCLUSION SUR LE CAMPUS :**

Étudiants : 34% déclarent avoir été témoins de tels comportements;

Employés : 40% déclarent avoir été témoins de tels comportements;

*Personnes cibles et personnes à la source des comportements :*

Pour les étudiants témoins: la cible comme la source était un ou une étudiante pour la majorité des participants;

Pour les employés témoins : la cible était un ou une collègue dans 46% des cas; la source était aussi une collègue (pour un peu plus du tiers des participants, soit 35%);

*Éléments déclencheurs des comportements d'exclusion :*

Pour les étudiants témoins : l'ethnicité, la race et le pays d'origine sont les motifs principaux pour plus du tiers de ces étudiants;

Pour les employés témoins : la situation de la personne à l'Université (par exemple, employé subalterne) constitue l'élément déclencheur pour 29% des employés;

*Formes de comportements dont ils ont été témoins :*

Plus de la majorité des employés (57%) et des étudiants (51%) indiquent que *des propos dénigrants* ont été observés.

*Lieux des comportements dont ils ont été témoins :*

Pour 37% des employés, ces comportements ont eu lieu dans un bureau administratif du campus; en revanche, 49% indiquent que ces comportements d'exclusion ont été observés en salle de classe;

*Émotions ressenties comme témoins :*

Ce sont des émotions de *colère* et de *gêne* que ressentent la grande majorité des participants (employés /65% et étudiants /66%).

*Réactions des témoins face à la situation :*

Pour 41% des étudiants, « en parler à un ami » a été le mode de gestion privilégié. On note également que pour plus de 25% des étudiants, « être paralysé et ne rien dire » et « ne pas déposer de plainte de peur qu'on ne me prenne pas au sérieux » sont aussi les modes de gestion d'une telle situation.

## **EXPÉRIENCE PERSONNELLE DE COMPORTEMENTS D'EXCLUSION SUR LE CAMPUS**

Étudiants : 21% déclarent avoir fait l'expérience de tels comportements;

Employés : 28% déclarent avoir fait l'expérience de tels comportements;

*Éléments déclencheurs des comportements d'exclusion :*

Étudiants : l'ethnicité et la race sont les motifs principaux pour un quart des étudiants;

Employés : la situation de la personne à l'Université (par exemple, employé subalterne) constitue l'élément déclencheur pour 39% des employés, suivi de l'âge (21%);

*Lieux des comportements d'exclusion :*

Pour 38% des employés, ces comportements ont eu lieu dans un bureau administratif du campus; en revanche, 53% des étudiants indiquent que ces comportements d'exclusion ont lieu en salle de classe;

*Émotions ressenties :*

La majorité des employés (61%) se sont sentis « intimidés et brimés » par la situation alors que la majorité des étudiants (54%) se sont sentis « mis à l'écart ».

*Personnes à la source des comportements :*

Pour 40% des employés, la source est un ou une collègue; en revanche, pour la majorité des étudiants, la source est un autre étudiant (e) ou un professeur;

*Réactions face à la situation :*

Pour 59% des étudiants, une émotion de *colère* a été ressentie de même que pour 57% des employés.

## **CONNAISSANCE ET COMPRÉHENSION DU PROCESSUS DANS LE CAS D'UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT / EXCLUSION**

*Connaissance :* au total, 54% des étudiants ne sauraient où aller chercher de l'aide dans le cas d'une situation d'harcèlement; on observe une situation contraire en ce qui a trait aux employés, à savoir que 64% indiquent savoir où aller chercher cette aide.

*Compréhension :* au total, 65% des étudiants ne comprennent pas les procédures visant le dépôt de plaintes de harcèlement à l'Université d'Ottawa; c'est le cas pour 38% des employés;

\*\*\*\*\*

## 2) ANALYSES QUANTITATIVES EN GRAPPES / CLUSTER ANALYSIS (voir Annexe 3, page 91)

L'objectif de l'analyse quantitative en grappes est de catégoriser les participants en groupes / « grappes » en fonction de leur similarité relatives à certaines attitudes, croyances, comportements, etc. Dans le cas du présent sondage, les participants ont été regroupés en fonction de la relative similarité de leurs réponses aux dix échelles attitudinales suivantes :

**Satisfaction with University Experience** (1 item): *How satisfied or dissatisfied are you with your overall experience at the University of Ottawa?*

**Overall Climate** (4 items): *Overall, how comfortable are you with the campus climate for diversity and inclusion?*

**Welcoming Climate** (5 items): *Please rate the overall climate on the following dimensions (friendly; cooperative, improving; welcoming; respectful).*

**Biases present** (10 items): *I believe that uOttawa is biased on...Race or ethnicity; Gender; Sexual Orientation; Age; Position of professor, administrator, staff student; disability; citizenship and immigration status; preferred language; socioeconomic status; religion.*

**Inclusiveness for Groups** (12 items): *Rate the campus climate for people who are...(from racial or ethnic minorities; affected by physical or psychological health issues; physically disabled; learning disabled; Indigenous; LGBTQ; New Canadians; International students, staff or professors; Form non-Christian religious affiliations; Non-English speakers; Non-French speakers; female.*

**Infrastructure Climate** (8 items): *How would you rate Physical Accessibility on campus with people with physical, learning, psychological or medical disabilities? Buildings and athletic facilities; Classrooms and labs; Washrooms; Elevators; University Housing; Cafeteria/Dining Hall; Campus transportation and parking; Pedestrian areas.*

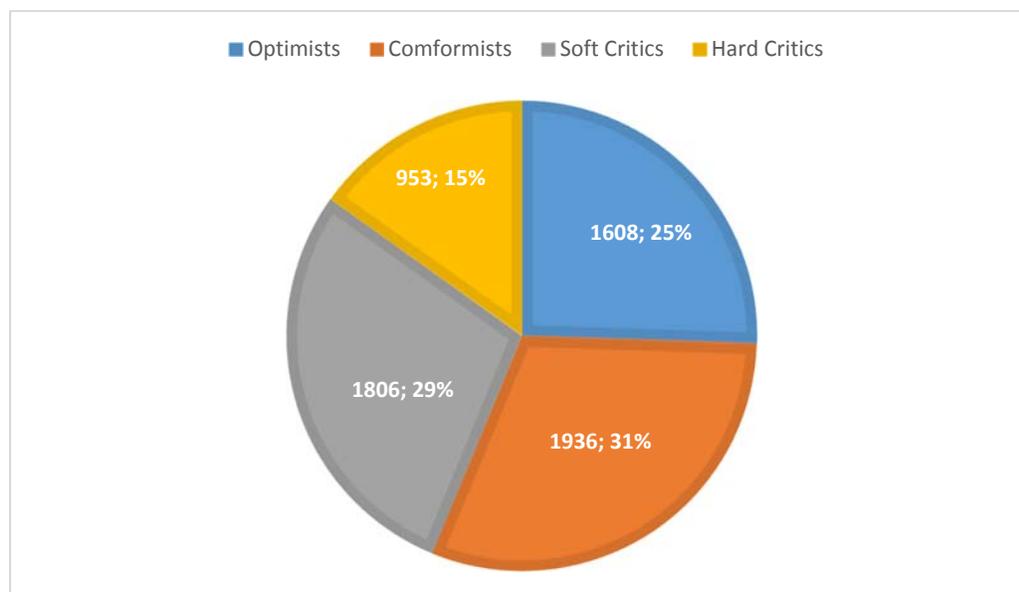
**Resources Climate** (12 items): *How would you rate the accessibility on campus of course instruction and materials for people with learning, psychological or medical disabilities? Information in alternative formats (e.g., audiobooks, braille); Instructors; Instructional materials; uOttawa websites; Test-taking services; Scribe services; Sensory impairments; Oral interpreters; Sign language interpreters; Readers; Auxiliary aids; Referral to appropriate support services; Use of adaptive equipment.*

**Opinions Valued** (4 items): *Please indicate your level of agreement to the following statements...I feel valued by professors and staff in the classroom; I feel valued by other students in the classroom; I believe the campus climate encourages free and open discussion of difficult topics.*

**Perceived tensions & identity reluctancies** (6 items): *Please indicate your level of agreement to the following statements: I perceive ethnic or racial tensions on campus; I am reluctant to disclose my religious identity on campus; I am reluctant to disclose my gender identity on campus; I am reluctant to disclose my sexual orientation on campus; I am reluctant to disclose my ethnic/cultural identity on campus.*

**Trusting and Knowledge** (3 items): Please rate your agreement with the following statements: *If I or a friend were harassed at UOttawa, I would know where to go for help; I understand UOttawa's formal procedures for complaints of harassment; I have confidence that UOttawa fairly administers the formal procedures to address complaints of harassment.*

## PROFILS ATTITUDINAUX ÉMERGENTS DE L'ANALYSE EN GRAPPES



-Les « **optimistes** » représentent 25% de l'ensemble des participants; les hommes et les individus âgés de 60 ans et plus sont plus représentés dans cette catégorie (grappe) que dans les autres. Les optimistes ont une perception très positive du climat universitaire en matière d'inclusion et de diversité. Ils perçoivent peu de tensions, de biais et barrières à cet effet.

-Les « **conformistes** » représentent 31% de l'ensemble des participants; les femmes, les étudiants, les individus âgés de 25 ans et moins sont plus représentés dans cette catégorie (grappe) que dans les autres; par ailleurs, on note une sous-représentation du corps professoral dans cette catégorie. Les conformistes ont aussi une perception généralement moins positive du climat en matière d'inclusion et de diversité que les optimistes. Bien qu'ils perçoivent que leurs opinions soient valorisées, ils connaissent peu les procédures de l'institution dans le cas d'une situation de harcèlement et questionnent même l'intégrité de ces dernières.

-Les « **soft critics** » représentent 29% de l'ensemble des participants; les individus âgés de 40 à 59 ans, les membres francophones du personnel administratif et de la gestion sont plus représentés dans cette catégorie (grappe) que dans les autres. Les « soft critics » ont une perception légèrement plus positive du climat universitaire en ce qui a trait à l'inclusion et à la diversité que les conformistes. Par contre, ils ne se sentent pas « entendus » (score de 30 sur 50

sur la variable « opinions are valued »). Enfin, ils perçoivent davantage de biais, de tensions et de barrières relatives à l'inclusion et à la diversité que les conformistes et les optimistes.

-Les « **hard critics** » représentent 15% de l'ensemble des participants; les femmes, les étudiants sont très présents dans cette catégorie et on observe une surreprésentation des individus âgés de 25 à 39 ans. Ce groupe obtient les scores les plus faibles quant au climat universitaire relatif à l'inclusion et à la diversité; en revanche, ils obtiennent les scores les plus élevés en ce qui a trait à la perception de biais, de tensions et de barrières. Enfin, ils ont peu confiance dans les processus en matière de harcèlement.

#### SCORES MOYENS EN FONCTION DES GRAPPES (RELATIVE À UNE MOYENNE T DE 50)

Scales	Optimists	Conformists	Soft Critics	Hard Critics
Satisfaction with Experience	64	50	53	22
Overall Climate	67	49	51	22
Welcoming climate	68	47	51	23
Inclusiveness for Groups	67	44	52	26
Infrastructure climate	64	43	55	32
Resources climate	67	44	55	30
Opinions are valued	62	63	30	43
Trust&Awareness	63	38	67	36
Perceived Tensions&Reluctancies	38	50	59	66
Biases present	38	52	57	58

### 3) ANALYSES QUALITATIVES (voir Annexe 4, page 111)

-L'analyse qualitative a porté sur les thématiques issues des réponses à une question ouverte en toute fin de questionnaire où les participants étaient invités à ajouter des commentaires et/ou suggestions soit sur l'exercice comme tel de collecte de données, soit sur les thématiques abordées dans le questionnaire. Au total, 1200 commentaires ont été compilés. En raison de contraintes de temps, ce sont surtout les commentaires des participants francophones qui ont été analysés, précisément, la totalité des commentaires francophones ont été analysés (n = 314) et 200 commentaires anglophones (sur 860) l'ont été. De manière générale et en écho d'ailleurs aux réponses quantifiées du sondage, cette analyse fait ressortir le « genre » comme une dimension importante des enjeux de diversité et d'inclusion. Les barrières d'accessibilité ont aussi été largement identifiées dans les narratifs des participants ainsi que les enjeux relatifs à la langue.

L'analyse qualitative est structurée autour des huit thématiques suivantes :

1. Perspectives sur le questionnaire de sondage;
2. Le climat organisationnel en matière de diversité et d'inclusion;
3. La discrimination indirecte (barrières systémiques en lien avec l'accessibilité);
4. La discrimination directe (exclusion interpersonnelle);
5. Autres formes d'exclusion organisationnelle;
6. Évaluation de la justice procédurale et distributive;
7. Suggestions pour améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines;
8. Suggestions pour favoriser les contacts intergroupes au sein de l'Université;

Dans ce qui suit, le contenu des huit thématique est résumé (le document d'analyse approfondit ces dernières.

1. ***Perspectives sur le questionnaire de sondage*** : la majorité des participants, francophones comme anglophones, ont indiqué que l'exercice était important pour l'institution (à l'exception du corps professoral qui s'est avéré plus critique à l'égard de la pertinence de cet exercice).
2. ***Le climat organisationnel en matière de diversité et d'inclusion*** : du côté des francophones, la majorité des répondants (hommes, femmes, étudiants et personnel administratif) considèrent que le climat est généralement sain; on observe une tendance à l'inverse au sein des professeurs (i.e. : climat toxique). En revanche, chez les participants anglophones, la perception du climat est davantage morcelée, les femmes ayant une perception plus négative que les hommes; les étudiants comme le personnel administratif sont également répartis entre perception d'un climat sain et perception d'un climat toxique.
3. ***La discrimination indirecte (barrières systémiques en lien avec l'accessibilité)*** : les participants francophones comme anglophones identifient les barrières physiques (non-accessibilité) et l'insuffisance de services d'appui psychologique, comme étant les enjeux les plus importantes en ce qui a trait à l'inclusion sur le campus.
4. ***La discrimination directe (exclusion interpersonnelle)*** : au sein des participants anglophones comme francophones, c'est la discrimination sur la base du genre (incluant la discrimination inversée) et de la langue qui a été davantage commentée, suivie de celle

en lien avec la religion et la race, et cela, autant par les hommes, les femmes, les étudiants, les membres du personnel administratif que la communauté des professeurs. Il est intéressant de noter que la question des enjeux de discrimination linguistique, interpelle à la fois les anglophones et les francophones; la notion d' « université bilingue » semble plutôt confuse, abstraite dans l'esprit des participants et sa valeur ajoutée, demeurant à être démontrée.

5. ***Autres formes d'exclusion organisationnelle*** : autant pour les francophones que pour les anglophones, l'enjeu en lien avec la « liberté d'expression » est apparu le plus important. Cet enjeu émerge, à double niveau chez les participants, à savoir que certains d'entre eux indiquent que leur voix n'est pas entendue en tant que groupe minoritaire alors que d'autres indiquent qu'ils se sentent de plus en plus inconfortables à exprimer leurs points de vue en tant que groupe majoritaire, référant ainsi à une forme de discrimination inversée.
6. ***Évaluation de la justice procédurale (équité des méthodes utilisées dans le cadre d'une situation de discrimination) et distributive (équité quant aux retombées de ces méthodes)***: les Francophones (et ce, pour tous groupes confondus, sur le genre, l'âge et le statut) expriment davantage d'inquiétude quant à la justice procédurale (le « manque de transparence » quant à l'attribution de postes est notamment évoqué). En revanche, les participants anglophones sont davantage préoccupés par la justice distributive, bien que les femmes et les étudiants manifestent également de l'inquiétude face au deux formes de justice.
7. ***Suggestions pour améliorer les pratiques de ressources humaines*** : pour l'ensemble des participants, les questions de dotation de poste et de formation ont été les plus souvent évoquées dans les commentaires. Pour les Francophones (tous groupes confondus), améliorer les pratiques de ressources humaines en ce qui a trait à la diversité et à l'inclusion passe d'abord et avant tout par de saines pratiques de dotation. Par ailleurs, les Anglophones orientent surtout leurs commentaires vers la formation (coaching, mentorat, ateliers de sensibilisation, etc.) en matière de diversité et d'inclusion.
8. ***Suggestions pour favoriser les contacts intergroupes au sein de l'Université*** : les commentaires à cet effet concernent surtout, pour les Anglophones comme les Francophones, la création (voire la multiplication) des espaces sur le campus et la mise en place d'événements permettant de nourrir des contacts entre les groupes (qu'ils soient sur la base de la culture, de l'âge, du statut, de la religion, de la langue); les participants soulignent que de tels espaces et événements permettraient de mieux se connaître et de favoriser l'inclusion.

## RECOMMANDATIONS

Pris dans leur ensemble, les résultats des analyses qualitatives et quantitatives, font ressortir des enjeux communs, lesquels permettent d'orienter les recommandations découlant du présent sondage. En effet, les enjeux transversaux relatifs aux éléments perçus comme des obstacles à la diversité et à l'inclusion sur le campus de l'université sont les suivants (en ordre décroissant):

- l'*inaccessibilité du campus (édifices, salles de classes, etc.)*;
- la *méconnaissance des étudiants quant aux mécanismes et processus à suivre dans le cas d'une situation de harcèlement, d'exclusion et/ou de discrimination.*
- la *discrimination perçue sur la base du genre : les femmes, étudiantes, personnel de soutien et professeures*;
- la *discrimination perçue sur la base linguistique (autant auprès des communautés francophones qu'anglophones)*;

### Recommandations générales :

- 1) Partager les résultats de cet exercice avec l'ensemble des membres de la communauté universitaire; plusieurs participants se sont montrés très critiques devant l'utilité et les retombées d'un tel exercice (commentaires indiqués dans le questionnaire et/ou acheminés à la firme responsable de gérer les questionnaires).
- 2) Développer une stratégie de communication afin de faire connaître les initiatives qui seront prises en matière de diversité et d'inclusion;
- 3) Mettre en place des mesures (immédiates et à long terme) quant à l'accessibilité physique du campus;
- 4) Faire connaître (via une campagne de communication ciblant particulièrement les étudiants) la démarche et les services relatifs à des situations de harcèlement et d'exclusion;
- 5) Mettre en place un comité de travail portant sur la francophonie et le bilinguisme à l'Université d'Ottawa (ces éléments sont dépeints comme flous et ambigus aux yeux de nombreux participants)
- 6) Mettre en place un comité de travail portant sur l'équité sur la base du genre;

### Specific recommendations based on the results of the quantitative cluster analysis (F. Mata):

- 1) Find innovative ways to transfer information and implement actions to staff and students according to the attitudinal characteristics of clusters, and not as a monolithic whole (for example, install big banners that people would see when walking from class to class);
- 2) Increase the size of the optimist group at the expense of the conformist one who often does not know where to go for advice and counselling;
- 3) Address the specific needs of soft critics (e.g. for support staff: workplace issues, for academics: hierarchies of seniority);
- 4) Address needs of hard critics also (though their opinions have already been made) particularly with regards to their protection and concerns;

Specific recommendations based on the results of the qualitative analysis (S. O'Sullivan):

- 1) Consult closely with (a) the university's employment law firm, (b) the university's office of risk management, and (c) the university's public relations office, because many of the stories shared suggest that the university could be vulnerable to lawsuits for discrimination and/or harassment in some cases, and the individuals/ departments mentioned need to see the current report data / discussion so that they can be kept in the loop and assist in the course of action (and his communication strategy for it).
- 2) Reduce indirect/systemic discrimination by eliminating accessibility barriers for people with disabilities (mainly physical disabilities, but also provide a list of referral locations for psychological services and manage expectations about the relative role of the university in this regard vs the provincial health service). It may also be helpful to engage IT for the latter - this way there is a paper trail recording when service requests for psychological disability services were submitted and how long it took them to be processed.
- 3) Take every measure to prevent direct (human rights related) discrimination in staffing by a) proactively casting a wider recruitment net, b) monitoring recruitment yield ratios to be able to document the retention rate of disadvantaged groups as they proceed through the multiple hurdles of the selection process toward the short list for their position, c) make use of established best human resource practices for personnel selection that are known to reduce the potential impact of bias (e.g. structured interviews with scoring guides, rater training, etc.). All this documentation will help the university to make sure it is doing the right thing, as well as to be able to promote what it is doing (because the way organizational justice works is that it is very perception based - leadership needs to be seen to be doing the right thing as much as genuinely doing it). Again, this kind of IT or HR work need not cost the university much money if students are willing to do it as a community service learning project.
- 4) Set up a similar IT-based service request process for submission of procedural justice requests - so that people who submit them can transparently see the status of their own complaint/inquiry online and the nature of the actions taken, and the university can also monitor it. Things that get monitored can then become elements of accountability in the pertinent employees' annual performance review.
- 5) Last but not least - a comprehensive program for organizational development (for communication and training for org culture change) needs to be considered. Usually organizational change initiatives need to proceed in a top- down fashion in an organization, so that upper management "gets" the values and \*\*\*knows how to translate those into performance accountability\*\*\* for each successive lower levels. And that way, too, when the lower levels finish their training, they return to a work environment that theoretically is more supportive from their leadership, in terms of application of what was learned, and holds trainees accountable for respecting diversity/inclusion in a manner appropriate to their job/level. But - and this is key - the content of the training needs to be not just about promoting sensitivity to "diversity" (e.g., promoting awareness of the genuine legal and social costs of exclusion and harassment, the statistics reflecting the

reality of the depth of the problem, and the remedial steps the university has taken to be more proactive in this direction) because that would be only one side of the coin. The process should be mindful of the futility of establishing an argumentative Olympics of Suffering, because the gold medal in that kind of race is hollow indeed, where no one really wins. And finally, the essence of the values taught should be threaded throughout every stage of progression through the university system: distilled into the promotional material for student and employee recruitment, repeated upon arrival/orientation, reaffirmed at annual reviews, and (ideally) be a required competency that must be demonstrated prior to promotion. It is important to conduct these discussions with students too because no private sector organization would knowingly tolerate harassment of employees by clients, or harassment of clients by other clients, and so students have as much of a duty to become socially responsible members of the university community.

# Annexe 1

Questionnaire en français et en anglais

### Introduction

Bienvenue au sondage de l'Université d'Ottawa sur le climat de diversité et d'inclusion au sein du campus!

*Pourquoi mener un sondage sur le climat au sein du campus?* L'Université d'Ottawa s'est donné comme mission de forger un environnement d'inclusion pour l'ensemble diversifié que constituent ses étudiants, ses professeurs et ses employés. Le but de ce sondage consiste donc à nous permettre de mieux comprendre les membres de notre communauté universitaire, et notamment leurs expériences et leurs points de vue par rapport à la diversité et à l'inclusion sur le campus.

*Qu'est-ce qu'on attend de moi avec ce sondage?* Votre participation est volontaire, naturellement, mais le sondage ne devrait prendre environ que 10 minutes. Tous les renseignements que vous partagerez seront CONFIDENTIELS. Les données seront présentées uniquement sous forme agrégée, afin de protéger l'identité des personnes et des petits groupes.

En participant au sondage, il se peut que vous soyez amené à vous remémorer des incidents pénibles et que cela vous mette mal à l'aise. Si vous désirez vous confier à un professionnel à cet égard, nous vous encourageons à contacter le Service de counseling et de coaching de l'Université d'Ottawa ([couns@uOttawa.ca](mailto:couns@uOttawa.ca)) pour les étudiants, et le [Programme d'aide aux employés et à la famille](#) (pour les professeurs, administrateurs et employés de soutien).

Ce sondage représente une occasion sans pareil de communiquer ce que vous savez ou ce que vous avez entendu. Votre participation contribuera directement à la création et au maintien d'un climat de diversité et d'inclusion sur le campus, ce qui aura des retombées sur le succès de l'Université, de ses étudiants, de ses professeurs, de ses administrateurs et de ses employés de soutien.

Si vous avez des questions sur la recherche liée au sondage ou sur vos droits en tant que participant, merci de les acheminer à : [sondagedi@uottawa.ca](mailto:sondagedi@uottawa.ca)

- J'accepte de participer au sondage (1)
- Je n'accepte PAS de participer au sondage (2)

**INFORMATION DÉMOGRAPHIQUE**

D.1 Quelle est votre situation principale à l'Université d'Ottawa? (Veuillez cocher uniquement une case.)

- Étudiant de premier cycle
- Étudiant de cycle supérieur
- Professeur à temps plein
- Professeur à temps partiel
- Professeur auxiliaire
- Professeur émérite
- Personnel de soutien
- Administrateur ou directeur

D.2 Quel est votre sexe biologique?

- Masculin
- Féminin
- Intersexué

D.3 Quelle est votre identité sexuelle?

- Homme
- Femme
- Intersexuée
- Transgenre
- Autre (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

D.4 Quel terme vous correspond le mieux selon votre orientation sexuelle? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Asexuel
- Bisexuel
- Gay
- Hétérosexuel
- Lesbienne
- En questionnement
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

D.5 Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?

- ≤ 21 ans
- 22-25 ans
- 26-32 ans
- 33-42 ans
- 43-51 ans
- 52-60 ans
- 61-69 ans
- ≥ 70 ans

D.6 À quel groupe vous identifiez-vous? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Blanc
- Asie du Sud (Inde, Pakistan, Sri Lanka, etc.)
- Chine

- Noir
- Asie du Sud-Est (Viêt-Nam, Cambodge, Malaisie, Laos, etc.)
- Philippines
- Amérique latine
- Arabe
- Asie de l'Ouest (Iran, Afghanistan, etc.)
- Corée
- Japon
- Autochtone
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

D.7 Avez-vous un handicap qui affecte considérablement une activité importante dans votre vie? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Aucun handicap
- Déficit de l'attention (avec ou sans) hyperactivité
- Syndrome d'Asperger
- Troubles psychologiques
- Troubles auditifs
- Difficultés d'apprentissage
- Problème médical
- Problème physique ou de mobilité – locomoteur
- Problème physique ou de mobilité – non locomoteur
- Lésion cérébrale traumatique
- Déficience visuelle
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

D.8 À quelle religion vous identifiez-vous?

- Christianisme
- Judaïsme
- Islam
- Bouddhisme
- Hindouisme
- Agnosticisme
- Autre
- Aucune

D.9 Quel est le degré d'importance des éléments suivants dans votre identité personnelle?

	Très important	Assez important	Assez peu important	Très peu important	Sans objet
Genre	<input type="radio"/>				
Orientation sexuelle	<input type="radio"/>				
Âge	<input type="radio"/>				
Ethnicité	<input type="radio"/>				
Handicap	<input type="radio"/>				
Religion	<input type="radio"/>				

### Questions démographiques et situationnelles aux étudiants

D.10 Où habitez-vous?

- Logement à l'Université (résidences Brooks, Marchand, etc.)
- Autre logement à distance de marche de votre campus principal
- Autre logement dans la région Ottawa-Gatineau, mais pas à distance de marche de votre campus principal
- Autre logement en dehors de la région Ottawa-Gatineau
- Autre

D.11 Êtes-vous employé sur le campus?

- Oui
- Non

D.12 À quels clubs ou organisations de l'Université d'Ottawa, parmi les suivants, participez-vous? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Association des étudiants diplômés (GSAED)
- Association étudiante de votre faculté
- Association étudiante de votre département
- Clubs scolaires
- Clubs philanthropiques ou humanitaires
- Clubs culturels
- Fraternités ou sororités
- Clubs d'arts ou de médias
- Clubs sportifs
- Clubs politiques ou de justice sociale
- Clubs récréatifs
- Clubs religieux
- Activités récréatives sur le campus
- Ligues intramuros sur le campus
- Équipes interuniversitaires sur le campus
- Clubs de compétition sur le campus
- Autre(s)
- Je ne participe à aucun club ou organisation à l'Université d'Ottawa.

D.13 Dans quelle mesure êtes-vous satisfait ou insatisfait de l'ensemble de votre expérience à l'Université d'Ottawa?

- Très satisfait
- Satisfait
- Insatisfait
- Très insatisfait

### Questions démographiques et situationnelles aux employés

Répondre si **Étudiant de premier cycle** n'est pas coché et si **Étudiant de cycle supérieur** n'est pas coché

D.14 Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous avez atteint?

- Secondaire inachevé
- Diplôme de secondaire
- Collège ou cégep inachevé
- Diplôme ou certificat de collège ou de cégep
- Études universitaires inachevées
- Certificat universitaire de premier cycle



Sont affectées par un trouble psychologique ou un problème médical	<input type="radio"/>	<sup>22</sup> <input type="radio"/>				
Sont physiquement handicapées	<input type="radio"/>					
Ont des difficultés d'apprentissage	<input type="radio"/>					
Sont autochtones	<input type="radio"/>					
Sont LGBTQ	<input type="radio"/>					
Sont nouveaux arrivants au Canada	<input type="radio"/>					
Sont étudiants, employés ou professeurs étrangers	<input type="radio"/>					
Ne sont pas chrétiens	<input type="radio"/>					
Ne parlent pas l'anglais	<input type="radio"/>					
Ne parlent pas le français	<input type="radio"/>					
Sont femmes	<input type="radio"/>					

C.19 Veuillez évaluer le degré d'ACCESSIBILITÉ PHYSIQUE sur le campus pour les personnes en situation de handicap physique, médical ou psychologique, ou ayant des difficultés d'apprentissage.

	Très accessible	Accessible	Plus ou moins accessible	Pas très accessible	Ne sait pas
Édifices et installations sportives	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salles de classe et laboratoires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toilettes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ascenseurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Logement sur le campus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cafétérias / salles à manger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Transport et stationnement sur le campus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zones piétonnes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C.20 Veuillez évaluer le degré d'accessibilité sur le campus des INSTRUCTIONS ET MATÉRIELS DE COURS pour les personnes en situation de handicap physique, médical, psychologique, ou ayant des difficultés d'apprentissage. (Note : demander aux étudiants et aux professeurs uniquement.)

	Très accessible	Accessible	Plus ou moins accessible	Pas très accessible	Ne sait pas
Information présentée sous format substitut (p. ex., livres audio, braille)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formateurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Matériel de formation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sites Web de l'Université	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Services d'examens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Services de scribe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Déficiences sensorielles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interprètes oraux	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interprètes gestuels	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lecteurs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aides auxiliaires	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientation vers des services de soutien adéquats (services de tutorat, aide scolaire, services de counseling, centres de santé)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilisation d'équipement adapté	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C.21 Indiquez dans quelle mesure vous êtes en accord avec chacun des énoncés suivants :

\*\* = étudiants seulement      ## = Professeurs seulement

	Tout à fait d'accord	D'accord	Neutre	Pas d'accord	Pas du tout	Ne sait pas
**Je me sens valorisé par les professeurs et les employés en classe.	<input type="radio"/>					
**Je me sens valorisé par les autres étudiants en classe.	<input type="radio"/>					
## Je me sens valorisé par les étudiants en classe.	<input type="radio"/>					
Je considère que le climat sur le campus favorise la discussion ouverte sur des sujets difficiles.	<input type="radio"/>					
Je perçois des tensions raciales ou ethniques sur le campus.	<input type="radio"/>					
J'hésite à révéler mon appartenance religieuse sur le campus.	<input type="radio"/>					
J'hésite à révéler mon identité sexuelle sur le campus.	<input type="radio"/>					
J'hésite à révéler mon orientation sexuelle sur le campus.	<input type="radio"/>					
J'hésite à révéler mon origine ethnique ou mon identité culturelle sur le campus.	<input type="radio"/>					

## CONDUITE INAPPROPRIÉE

### Comportement d'exclusion observé

O.22 Depuis que vous êtes à l'Université d'Ottawa, avez-vous été témoin d'un comportement envers une personne ou un groupe de personnes **sur le campus** que vous attribuez à un milieu de travail ou d'apprentissage qui fait preuve d'exclusion (dédain, indifférence) ou se montre intimidant, insultant ou hostile (harcèlement)?

- Oui  
 Non

Si la réponse est non, aller à **Expériences concernant des comportements d'exclusion**

O.23 Qui a été la **cible** du comportement d'exclusion, intimidant, insultant ou hostile dont vous avez été témoin? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Un groupe ou une catégorie de personnes  
 Un ou une collègue  
 Un ou une camarade de classe  
 Un membre de la communauté à l'extérieur de l'Université/une personne visitant le campus  
 Un ou une chef de département  
 Un directeur ou une directrice de programme  
 Un professeur ou une professeure à l'Université d'Ottawa  
 Un membre du personnel de soutien à l'Université d'Ottawa  
 Un ami ou une amie  
 Un conjoint/un compagnon ou une compagne  
 Un inconnu ou une inconnue  
 Un étudiant ou une étudiante  
 Un superviseur ou une superviseure  
 Un assistant ou une assistante d'enseignement ou de recherche/un tuteur ou une tutrice

- Ne sait pas
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

O.24 Qui ou qu'est-ce qui était la **source** du comportement d'exclusion, intimidant, insultant ou hostile dont vous avez été témoin? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Des médias sur le campus (affiches, brochures, dépliants, sites Web, etc.)
- Un ou une collègue
- Un membre de la communauté à l'extérieur de l'Université/une personne visitant le campus
- Un ou une chef de département
- Un professeur ou une professeure à l'Université d'Ottawa
- Un ami ou une amie
- Un conjoint/un compagnon ou une compagne
- Un directeur ou une directrice de programme
- Un membre du personnel de soutien à l'Université d'Ottawa
- Un inconnu ou une inconnue
- Un étudiant ou une étudiante
- Un réseau social (Facebook, Twitter, etc.)
- Un superviseur ou une superviseure
- Un assistant ou une assistante d'enseignement ou de recherche/un tuteur ou une tutrice
- Ne sait pas
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

O.25 Qu'est-ce qui a, selon vous, suscité le comportement d'exclusion, intimidant, insultant ou hostile dont vous avez été témoin? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- L'âge
- Le pays d'origine
- Un trouble du développement
- Le niveau de scolarité
- Le niveau de compétence en anglais/l'accent
- Le niveau de compétence en français/l'accent
- L'ethnicité
- Le genre (comment la personne se présente)
- Le statut d'immigrant
- Le statut d'autochtone
- Une difficulté d'apprentissage
- Un problème médical
- Le fait d'avoir une personne à sa charge (p. ex., un parent)
- Le fait de participer à une organisation (veuillez préciser) \_\_\_\_\_
- Un trouble psychologique
- Des caractéristiques physiques
- Un handicap physique
- Un trouble psychologique
- Une opinion politique
- La situation de la personne à l'Université (p. ex., employé, professeur, administrateur, étudiant)
- La race
- La religion ou la spiritualité

- Le sexe biologique (féminin/masculin/intersexué)
- L'orientation sexuelle
- La situation socioéconomique
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

O.26 Quelles formes de comportement d'exclusion, intimidant, insultant ou hostile, fondé sur l'identité d'une personne, et ayant lieu **sur le campus**, avez-vous personnellement constatées ou vous a-t-on rapportées? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Le fait de présumer qu'une personne doit son admission/embauche/promotion à son identité
- Le fait de présumer qu'une personne s'est vu refuser l'admission/l'embauche/une promotion à cause de son identité
- De l'intimidation/des brimades
- De l'exclusion ou de l'indifférence délibérées
- Des propos dénigrants
- Du matériel dénigrant ou non sollicité (courriels, textos, commentaires par écrit, images sur médias sociaux)
- Du profilage racial ou ethnique
- Du harcèlement sexuel
- Un comportement homophobe
- Des graffitis (p. ex., affiches enlevées ou abîmées)
- Une mise à l'écart
- Une mauvaise évaluation de rendement
- Une mauvaise note à cause d'un environnement hostile en classe
- Une agression physique
- Des règles et des politiques qui favorisent le traitement inéquitable envers certaines personnes ou groupes de personnes
- Des menaces d'agression physique
- Des menaces de privation de ressources (financières, services, etc.)
- Des menaces à sa sécurité physique
- Des menaces à la sécurité de sa famille
- Un crime
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

O.27 Où a eu lieu ce comportement? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Lors d'un événement sur le campus
- En classe
- Dans une aire de restauration sur le campus
- Dans un bureau administratif du campus
- Dans le bureau d'un professeur
- Dans un espace public sur le campus
- Lors d'une rencontre avec une autre personne
- Lors d'une réunion avec un groupe de personnes
- Dans une installation sportive sur le campus
- Dans un logement sur le campus
- En travaillant sur le campus
- En marchant sur le campus
- Sur des réseaux sociaux (Facebook, Twitter, etc.), un cellulaire ou autre moyen technologique de communication

Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

O.28 Veuillez décrire ce que vous avez ressenti en observant ce comportement. (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- J'étais gêné.
- Je me suis senti un peu responsable.
- Je l'ai ignoré.
- Je ne me suis pas senti en sécurité physiquement.
- J'ai craint d'autres conséquences (perte d'emploi, mauvaises notes, etc.).
- J'étais en colère.
- Ça ne m'a pas affecté sur le moment.
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

O.29 Veuillez indiquer comment vous avez géré la situation lorsque vous avez été témoin de ce comportement. (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Je me suis promptement éloigné de la situation.
- J'étais paralysé et je n'ai rien dit.
- J'ai fait face au harceleur tout de suite.
- J'ai fait face au harceleur plus tard.
- J'ai évité le harceleur.
- J'en ai parlé à un ami.
- Je suis allé chercher du soutien auprès des services de counseling.
- Je suis allé chercher du soutien auprès du Bureau des droits de la personne.
- Je suis allé chercher du soutien auprès d'un professeur.
- Je suis allé chercher du soutien auprès d'un membre du personnel.
- Je suis allé chercher du soutien auprès d'un étudiant.
- Je voulais déposer une plainte, mais je ne savais pas à qui le faire.
- J'ai déposé une plainte formelle auprès d'un employé ou un agent de l'Université.
- Je n'ai pas osé déposer une plainte par peur de représailles.
- Je n'ai pas osé déposer une plainte de peur qu'on ne me prenne pas au sérieux.
- J'ai déposé une plainte, mais j'ai senti qu'on ne me prenait pas au sérieux.
- Je suis allé chercher du soutien auprès d'un administrateur.
- Je voulais déposer une plainte, mais des questions de confidentialité m'en ont empêché.
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

### Expériences personnelles concernant des comportements d'exclusion

E.30 Depuis que vous êtes à l'Université d'Ottawa, avez-vous **personnellement** fait l'objet d'un comportement d'exclusion (dédain, indifférence), ou subi une conduite intimidante, insultante ou hostile (harcèlement) **sur le campus** qui a eu une incidence sur votre travail ou votre apprentissage ici?

- Oui
- Non

Si la réponse est non, aller à la question H36

E.31 Qu'est-ce qui, selon vous, a suscité ce comportement? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Mon âge

- Mon pays d'origine
- Mon trouble du développement
- Mon niveau de scolarité
- Mon niveau de compétence en anglais/mon accent
- Mon niveau de compétence en français/mon accent
- Mon ethnicité
- Mon sexe biologique (féminin/masculin/intersexué)
- Mon genre (comment je me présente)
- Mon statut d'immigrant
- Mon statut d'autochtone
- Mon trouble d'apprentissage
- Mon problème médical
- Le fait d'avoir une personne à ma charge (p. ex., un parent)
- Le fait de participer à une organisation (veuillez préciser) \_\_\_\_\_
- Mon trouble psychologique
- Mes caractéristiques physiques
- Mon handicap physique
- Mes opinions politiques
- Ma situation à l'Université (employé, professeur, administrateur, étudiant)
- Ma race
- Ma religion ou ma spiritualité
- Mon orientation sexuelle
- Ma situation socioéconomique
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

E.32 Lequel ou lesquels des énoncés suivants décrivent votre expérience lorsque vous vous êtes senti exclu, intimidé, insulté ou confronté à un comportement hostile **sur le campus**? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Je ne suis pas senti en sécurité physiquement.
- J'ai craint pour la sécurité de ma famille.
- Je me suis senti délibérément exclu ou ignoré.
- Je me suis senti intimidé/brimé.
- Je me suis senti mis à l'écart.
- J'ai senti le regard des autres sur moi.
- J'ai reçu du matériel dénigrant ou non sollicité (courriels, textos, commentaires par écrit, images sur médias sociaux).
- J'ai reçu des menaces d'agression physique.
- J'ai reçu une mauvaise évaluation de rendement.
- On m'a collé l'étiquette d'« autorité en résidence » à cause de mon identité.
- J'ai été la cible de propos dénigrants.
- J'ai été la cible de graffitis (p. ex., affiches enlevées ou abîmées).
- J'ai été la cible d'agressions physiques.
- J'ai été la cible de profilage racial ou ethnique.
- J'ai été la cible du harcèlement sexuel.
- J'ai été victime d'un crime.
- On a présumé que mon admission/embauche/promotion se devait à mon identité.

- On a présumé que mon admission/embauche/promotion a été refusée à cause de mon identité.
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

*Options additionnelles pour les étudiants :*

- \*\*J'ai craint d'obtenir une mauvaise note à cause de l'environnement hostile en classe.
- \*\* J'ai craint d'obtenir une mauvaise note à cause des politiques discriminatoires.

E.33 Où a eu lieu cette conduite? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Lors d'un événement sur le campus
- En classe
- Dans une aire de restauration sur le campus
- Dans un bureau administratif du campus
- Dans le bureau d'un professeur
- Dans un espace public sur le campus
- Lors d'une rencontre avec une autre personne
- Lors d'une réunion avec un groupe de personnes
- Dans une installation sportive sur le campus
- Dans un logement sur le campus
- En travaillant sur le campus
- En marchant sur le campus
- Sur des réseaux sociaux (Facebook, Twitter, etc.), mon cellulaire ou autre moyen technologique de communication
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

E.34 Qui ou qu'est-ce qui était la **source** du comportement? (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- Des médias sur le campus (affiches, brochures, dépliants, sites Web, etc.)
- Un ou une collègue
- Un membre de la communauté à l'extérieur de l'Université/une personne visitant le campus
- Un ou une chef de département
- Un professeur ou une professeure à l'Université d'Ottawa
- Un ami ou une amie
- Mon conjoint/mon compagnon ou ma compagne
- Un directeur ou une directrice de programme
- Un membre du personnel de soutien à l'Université d'Ottawa
- Un inconnu ou une inconnue
- Un étudiant ou une étudiante
- Un réseau social (Facebook, Twitter, etc.)
- Un superviseur ou une superviseure
- Un assistant ou une assistante d'enseignement ou de recherche/un tuteur ou une tutrice
- Ne sait pas
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

E.35 Veuillez indiquer comment vous avez réagi lors de cet incident. (Veuillez cocher toutes les réponses pertinentes.)

- J'étais dérouté.
- J'étais gêné.
- Je me suis senti un peu responsable.
- Je l'ai ignoré.
- J'ai eu peur.

- J'étais en colère.
- Ça ne m'a pas affecté sur le moment.
- Je me suis promptement éloigné de la situation.
- J'ai fait face au harceleur tout de suite.
- J'ai fait face au harceleur plus tard.
- J'ai évité le harceleur.
- J'en ai parlé à un ami.
- Je suis allé chercher du soutien auprès des services de counseling.
- Je suis allé chercher du soutien auprès d'un professeur.
- Je suis allé chercher du soutien auprès d'un membre du personnel.
- Je suis allé chercher du soutien auprès d'un étudiant.
- Je ne savais pas vers qui me tourner.
- J'ai déposé une plainte formelle auprès d'un employé ou un agent de l'Université.
- Je n'ai pas osé déposer une plainte par peur de représailles.
- Je n'ai pas osé déposer une plainte de peur qu'on ne me prenne pas au sérieux.
- J'ai déposé une plainte, mais j'ai senti qu'on ne me prenait pas au sérieux.
- Autre(s) (veuillez préciser) \_\_\_\_\_

H.36 Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec chacun des énoncés suivants :

	Tout à fait d'accord	D'accord	Neutre	Pas d'accord	Pas du tout d'accord	Ne sait pas
Si un ami ou moi-même étions harcelés à l'Université d'Ottawa, je saurais où aller chercher de l'aide.	<input type="radio"/>					
Je comprends les procédures visant le dépôt de plaintes de harcèlement formelles à l'Université d'Ottawa.	<input type="radio"/>					
J'ai confiance dans l'Université d'Ottawa en ce qui concerne la gestion équitable des plaintes de harcèlement.	<input type="radio"/>					

### Question de conclusion

Avez-vous d'autres commentaires? Ce sondage à choix multiples n'offre pas suffisamment de place pour des commentaires. Toutefois, les commentaires sur le climat relatif à la diversité et l'inclusion sont très appréciés. Si vous souhaitez approfondir vos réponses, décrire vos expériences en détail, apporter des observations additionnelles ou des suggestions sur la manière dont l'Université peut améliorer le climat, nous vous invitons à le faire ici.


**Merci d'avoir complété ce sondage!**

**Si vous avez des questions ou des commentaires additionnels, prière d'acheminer un courriel à l'adresse suivante :**

[sondagedi@uottawa.ca](mailto:sondagedi@uottawa.ca)

## University of Ottawa Campus Climate Survey on Diversity and Inclusion

### Introduction

Welcome to the University of Ottawa Campus Climate Survey on Diversity and Inclusion!

Why a campus climate survey? The University aims to create an inclusive climate for a diverse group of students, professors, administrators and staff. This survey will help us better understand campus community members' experiences with and perceptions of diversity and inclusion at uOttawa.

What does completing the survey require? Participation is voluntary and should take approximately 10 minutes. All information you share is CONFIDENTIAL. Data will be reported in aggregate form only, to protect the identity of individuals or small groups.

The risks of participating include potential discomfort from remembering troubling incidents. If you want to speak with a professional about these feelings, please contact: [couns@uOttawa.ca](mailto:couns@uOttawa.ca) (for students) or the [Employee and Family Assistance Program](#) (for professors, administrators and staff).

This is a unique opportunity to share what you know and be heard. Your participation in this survey will contribute directly to creating and sustaining a campus climate of diversity and inclusion. Ultimately, you are promoting the success of the University, its students, professors, administrators and support staff.

If you have further questions about the research or your rights as a participant please contact: [surveydi@uottawa.ca](mailto:surveydi@uottawa.ca)

- I agree to take the survey (1)
- I DO NOT agree to take the survey (2)

**DEMOGRAPHIC INFORMATION**

D.1 What is your primary position at the University of Ottawa? (select only one)

- Undergraduate student
- Graduate student
- Full-time professor
- Part-time professor
- Adjunct professor
- Emeritus professor
- Support staff
- Administrator/Director

D.2 What is your birth sex?

- Male
- Female
- Intersex

D.3 What is your gender identity?

- Man
- Woman
- Intersex
- Transgender
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

D.4 Which term best describes your sexual orientation? (select all that apply)

- Asexual
- Bisexual
- Gay
- Heterosexual
- Lesbian
- Questioning
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

D.5 What is your age?

- $\leq 22$
- 22-25
- 26-32
- 33-42
- 43-51
- 52-60
- 61-69
- $\geq 70$

D.6 Which of the following groups do you identify with? (select all that apply)

- White
- South Asian (e.g., East Indian, Pakistani, Sri Lankan, etc.)



### Demographic and position at university questions: students

D.10 Where do you live?

- University housing or residence (e.g., Brooks, Marchand, etc.)
- Other housing within walking distance of your main campus
- Other housing in the Ottawa-Gatineau area but beyond walking distance of your main campus
- Other housing outside the Ottawa-Gatineau area
- Other

D.11 Are you employed on campus?

- Yes
- No

D.12 Do you participate in any of the following clubs/organizations at uOttawa? (select all that apply)

- Graduate Students Association (GSAED)
- Your faculty's student association
- Your department's student association
- Academic clubs
- Philanthropic or humanitarian clubs
- Cultural clubs
- Fraternities or sororities
- Arts and media clubs
- Athletic clubs
- Political and social justice clubs
- Recreational clubs
- Religious clubs
- Campus recreational activities
- Campus intramural leagues
- Campus varsity teams
- Campus competitive clubs
- Other
- I do not participate in any clubs/organizations at uOttawa

D.13 How satisfied or dissatisfied are you with your overall experience at the University of Ottawa?

- Very satisfied
- Satisfied
- Dissatisfied
- Very dissatisfied

### Demographic and position at university questions: Employees

Answer If **Undergraduate student** is **Not Selected** and **Graduate student** is **Not Selected**

D.14 What is your highest completed level of education?

- Did not complete high school
- High school
- Attended but did not complete college or CEGEP
- CEGEP, college diploma or certificate
- Attended but did not complete university
- Undergraduate certificate



Physically disabled	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/> <sup>35</sup>				
Learning disabled	<input type="radio"/>					
Indigenous	<input type="radio"/>					
LGBTQ	<input type="radio"/>					
New Canadians	<input type="radio"/>					
International students, staff or professors	<input type="radio"/>					
From non-Christian religious affiliations	<input type="radio"/>					
Non-English speakers	<input type="radio"/>					
Non-French speakers	<input type="radio"/>					
Female	<input type="radio"/>					

C.19 How would you rate PHYSICAL ACCESSIBILITY on campus for people with physical, learning, psychological or medical disabilities?

	Very Accommodating	Accommodating	Somewhat Accommodating	Not Very Accommodating	Don't Know
Buildings and athletic facilities	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Classrooms and labs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Washrooms	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elevators	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
University housing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cafeteria/Dining Hall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Campus transportation and parking	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pedestrian areas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C.20 How would you rate the accessibility on campus of COURSE INSTRUCTION AND MATERIALS for people with learning, psychological or medical disabilities? (Note: ask of students and professors only)

	Very Accommodating	Accommodating	Somewhat Accommodating	Not Very Accommodating	Don't Know
Information in alternative formats (e.g., audiobooks, braille)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Instructors	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Instructional materials	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uOttawa websites	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Test-taking services	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Scribe services	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensory impairments	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oral interpreters	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sign language interpreters	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Readers	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auxiliary aids	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Referral to appropriate support services (tutorial services, academic advising, counselling centres, health centres)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Use of adaptive	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C.21 Please indicate your level of agreement to the following statements:

\*\* = students only    ## = Professors only

	Strongly Agree	Agree	Neither Agree nor Disagree	Disagree	Strongly Disagree	Don't Know
**I feel valued by professors and staff in the classroom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
**I feel valued by other students in the classroom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
## I feel valued by students in the classroom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I believe the campus climate encourages free and open discussion of difficult topics	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I perceive ethnic or racial tensions on campus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am reluctant to disclose my religious identity on campus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am reluctant to disclose my gender identity on campus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am reluctant to disclose my sexual orientation on campus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am reluctant to disclose my ethnic/cultural identity on campus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## INAPPROPRIATE CONDUCT

### Observed exclusionary conduct

O.22 During your time at uOttawa, have you observed any conduct directed toward a person or group of people **on campus** that you believe has created an exclusionary (e.g., shunned, ignored), intimidating, offensive and/or hostile (harassing) working or learning environment?

- Yes  
 No

If the answer is no, go to **Experiences of exclusionary conduct**

O.23 Who was the **target** of the exclusionary, intimidating, offensive and/or hostile conduct you witnessed? (select all that apply)

- A group or category of people  
 Co-worker  
 Classmate  
 Off-campus community member or visitor to the campus  
 Department head  
 Program director  
 uOttawa professor  
 uOttawa support staff  
 Friend  
 Partner/spouse  
 Stranger  
 Student  
 Supervisor  
 Teaching assistant /lab assistant/tutor

- Don't know
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

O.24 Who/what was the **source** of the exclusionary, intimidating, offensive and/or hostile conduct you witnessed? (select all that apply)

- Campus media (posters, brochures, flyers, handouts, websites, etc.)
- Co-worker
- Off-campus community member or visitor to the campus
- Department head
- Professor
- Friend
- Partner/spouse
- Program director
- uOttawa support staff member
- Stranger
- Student
- Social networking site (Facebook, Twitter, etc.)
- Supervisor
- Teaching assistant /lab assistant/tutor
- Don't know
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

O.25 What do you believe was the basis for the exclusionary, intimidating, offensive and/or hostile conduct you witnessed? (select all that apply)

- Age
- Country of origin
- Developmental disorder
- Educational level
- English-language proficiency/accent
- French-language proficiency/accent
- Ethnicity
- Gender (Presenting oneself in masculine or feminine ways)
- Immigrant status
- Indigenous status
- Learning disability
- Medical condition
- Responsibilities as a caregiver (e.g., parent)
- Participation in an organization (please specify) \_\_\_\_\_
- Psychological disorder
- Physical characteristics
- Physical disability
- Psychological disorder
- Political views
- Position (e.g., staff, professor, administrator, student)
- Race
- Religion or spirituality

- Sex (biological categories of male/female/intersexed)
- Sexual orientation
- Socioeconomic status
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

O.26 What forms of exclusionary, intimidating, offensive and/or hostile conduct based on a person's identity have you observed or personally been made aware of **on campus**? (select all that apply)

- Assumption that someone was admitted/hired/promoted based on his/her identity
- Assumption that someone was not admitted/hired/promoted based on his/her identity
- Bullying/intimidation
- Crime
- Deliberate ignoring or exclusion
- Derogatory remarks
- Derogatory/unsolicited e-mails, text messages, written commentary or photos on social media
- Ethnic or racial profiling
- Homophobic behaviour
- Graffiti (e.g., event advertisements removed or defaced)
- Isolation
- Low performance evaluation
- Poor grade because of a hostile classroom environment
- Physical violence
- Rules or policies that treat different people or groups unfairly
- Sexual Harassment
- Threats of physical violence
- Threats of resource loss (financial, access to services)
- Threats to physical safety
- Threats to family safety
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

O.27 Where did this exclusionary, intimidating, offensive and/or hostile conduct occur? (select all that apply)

- At a campus event
- In a class
- In a campus dining facility
- In a campus administration office
- In a professor's office
- In a public space on campus
- In a meeting with one other person
- In a meeting with a group of people
- In an athletic facility on campus
- In campus housing
- While working at a campus job
- While walking on campus
- On a social networking sites/Facebook/Twitter/cellphone/other form of technological communication
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

O.28 Please describe your feelings about observing this conduct. (select all that apply)

- I felt embarrassed.
- I felt somehow responsible.
- I ignored it.
- I was afraid for my physical safety.
- I was afraid of other consequences (e.g., loss of job, bad grades).
- I was angry.
- It didn't affect me at the time.
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

O.29 Please indicate how you handled the incident when you observed this inappropriate conduct. (select all that apply)

- I left the situation immediately.
- I froze and said nothing.
- I confronted the harasser at the time.
- I confronted the harasser later.
- I avoided the harasser.
- I told a friend.
- I sought support from counselling services.
- I sought support from a professor.
- I sought support from a staff member.
- I sought support from a student.
- I sought support from the Human Rights Office
- I wanted to report it but I didn't know who to report it to.
- I made an official complaint to a campus employee/official.
- I didn't report it for fear of retaliation.
- I didn't report it for fear that my complaint would not be taken seriously.
- I did report it but I did not feel the complaint was taken seriously.
- I sought support from an administrator.
- I wanted to report it but doing so would breach confidentiality.
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

### Personal experience of exclusionary conduct

E.30 During your time at uOttawa, have you **personally** ever been excluded, (e.g., shunned, ignored), intimidated or subjected to offensive and/or hostile conduct (harassing behaviour) **on campus** that has interfered with your ability to work or learn here?

- Yes
- No

If the answer is no, go to question H36

E.31 What do you believe this conduct was based upon? (select all that apply)

- My age
- My country of origin
- My developmental disorder
- My educational level

- My English language proficiency and/or my accent
- My French language proficiency and/or my accent
- My ethnicity
- My sex (biological categories of male/female/intersexed)
- My gender (presenting oneself in masculine or feminine ways)
- My immigration status
- My Indigenous status
- My learning disability
- My medical condition
- My responsibilities as a caregiver (e.g., parent)
- My participation in an organization (please specify) \_\_\_\_\_
- My psychological disorder
- My physical characteristics
- My physical disability
- My political views
- My position (e.g., staff, professor, administrator, student)
- My race
- My religion or spirituality
- My sexual orientation
- My socioeconomic status
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

E.32 When you were excluded, intimidated or subjected to offensive and/or hostile conduct **on campus**, which of the following describe that experience? (select all that apply)

- I feared for my physical safety.
- I feared for my family's safety.
- I felt I was deliberately ignored or excluded.
- I felt intimidated/bullied.
- I felt isolated or left out.
- I observed others staring at me.
- I received derogatory/unsolicited e-mails, text messages, written commentary or photos on social media.
- I received threats of physical violence.
- I received a low performance evaluation.
- I was singled out as the "resident authority" due to my identity.
- I was the target of derogatory remarks.
- I was the target of graffiti (e.g., event advertisements removed or defaced).
- I was the target of physical violence.
- I was the target of ethnic or racial profiling.
- I was the target of sexual harassment.
- I was the victim of a crime.
- Someone assumed I was admitted/hired/promoted due to my identity.
- Someone assumed I was not admitted/hired/promoted due to my identity.
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

*Add choices for students:*

- \*\*I feared getting a poor grade because of a hostile classroom environment.
- \*\*I feared getting a poor grade because of discriminatory policies.

E.33 Where did this conduct occur? (select all that apply)

- At a campus event
- In a class
- In a campus dining facility
- In a campus administration office
- In a professor's office
- In a public space on campus
- In a meeting with one other person
- In a meeting with a group of people
- In an athletic facility on campus
- In campus housing
- While working at a campus job
- While walking on campus
- On a social networking sites/Facebook/Twitter/cell phone/other form of technological communication
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

E.34 Who/what was the source of this conduct? (select all that apply)

- Campus media (posters, brochures, flyers, handouts, web sites, etc.)
- Co-worker
- Off-campus community member or visitor to the campus
- Department head
- Professor
- Friend
- Partner/spouse
- Program director
- uOttawa support staff member
- Stranger
- Student
- Social networking site (Facebook, Twitter, etc.)
- Supervisor
- Teaching assistant /lab assistant/tutor
- Don't know
- Other (please specify) \_\_\_\_\_

E.35 Please describe how you responded to this experience. (select all that apply)

- I felt confused.
- I felt embarrassed.
- I felt somehow responsible.
- I ignored it.
- I was afraid.
- I was angry.
- It didn't affect me at the time.
- I left the situation immediately.

- I confronted the harasser at the time.
- I confronted the harasser later.
- I avoided the person who harassed me.
- I told a friend.
- I sought support from counselling services.
- I sought support from a professor.
- I sought support from a staff member.
- I sought support from a student staff member.
- I didn't know who to go to.
- I made an official complaint to a campus employee/official.
- I didn't report it for fear of retaliation.
- I didn't report it for fear that my complaint would not be taken seriously.
- I did report it but I did not feel the complaint was taken seriously.
- Other (please specify)\_\_\_\_\_

H.36 Please rate your agreement with the following statements.

	Strongly Agree	Agree	Neither Agree nor Disagree	Disagree	Strongly Disagree	Don't Know
If I or a friend were harassed at uOttawa I would know where to go for help.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I understand uOttawa's formal procedures for complaints of harassment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I have confidence that uOttawa fairly administers the formal procedures to address complaints of harassment.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Concluding question:**

Further comments? This multiple choice survey leaves limited room for comments, but comments about uOttawa's climate for diversity and inclusion are valuable. If you would like to elaborate on any of your survey responses, further describe your experiences or offer additional thoughts about these issues and ways that the University might improve the climate, we encourage you to do so here.


**Thank you for completing this survey!**  
 If you have questions or additional comments, please email at: [surveydi@uottawa.ca](mailto:surveydi@uottawa.ca)

## **Annexe 2**

Analyses quantitatives descriptives



# uOttawa Diversity and Inclusion Survey

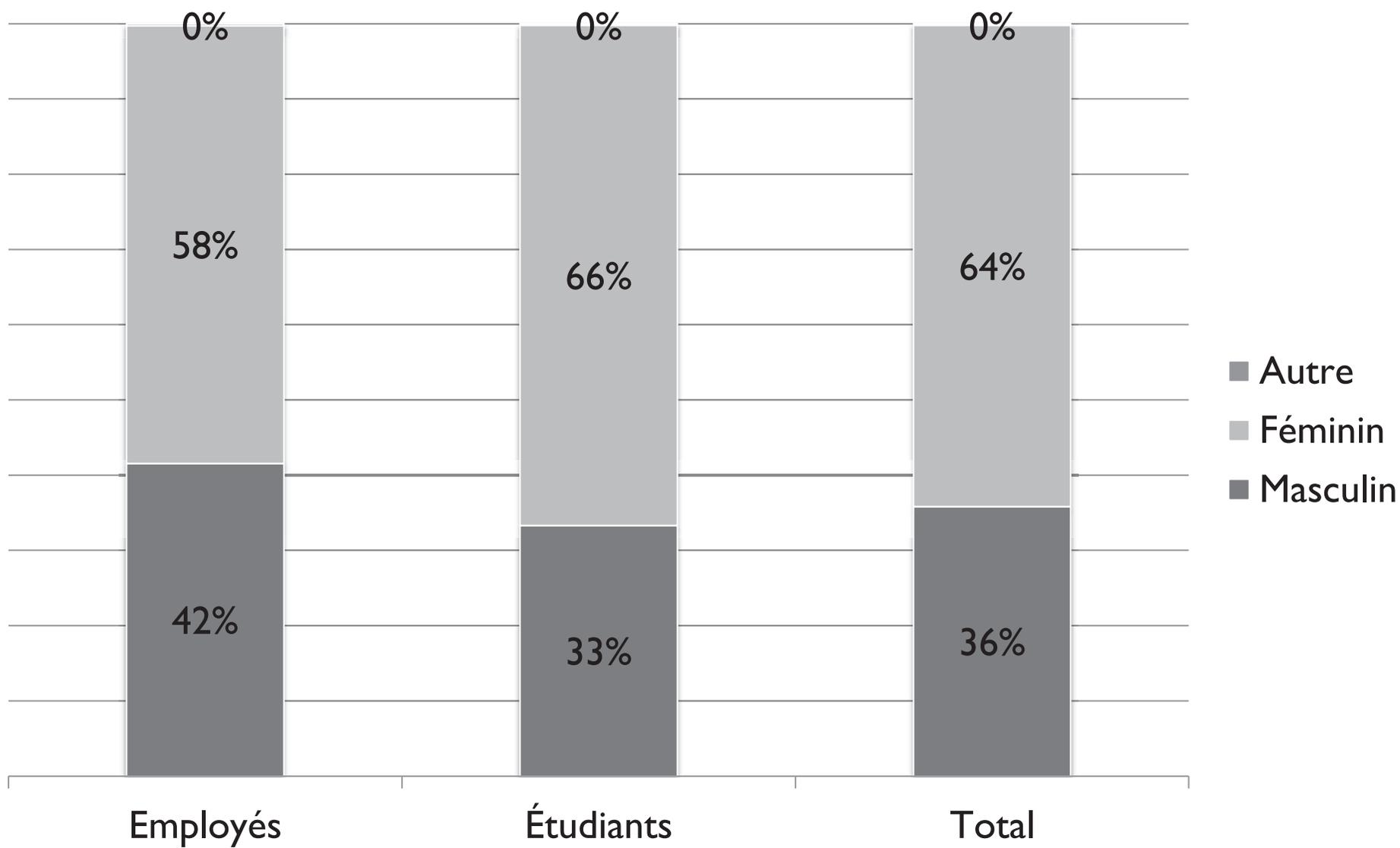


Topline Results April 2017

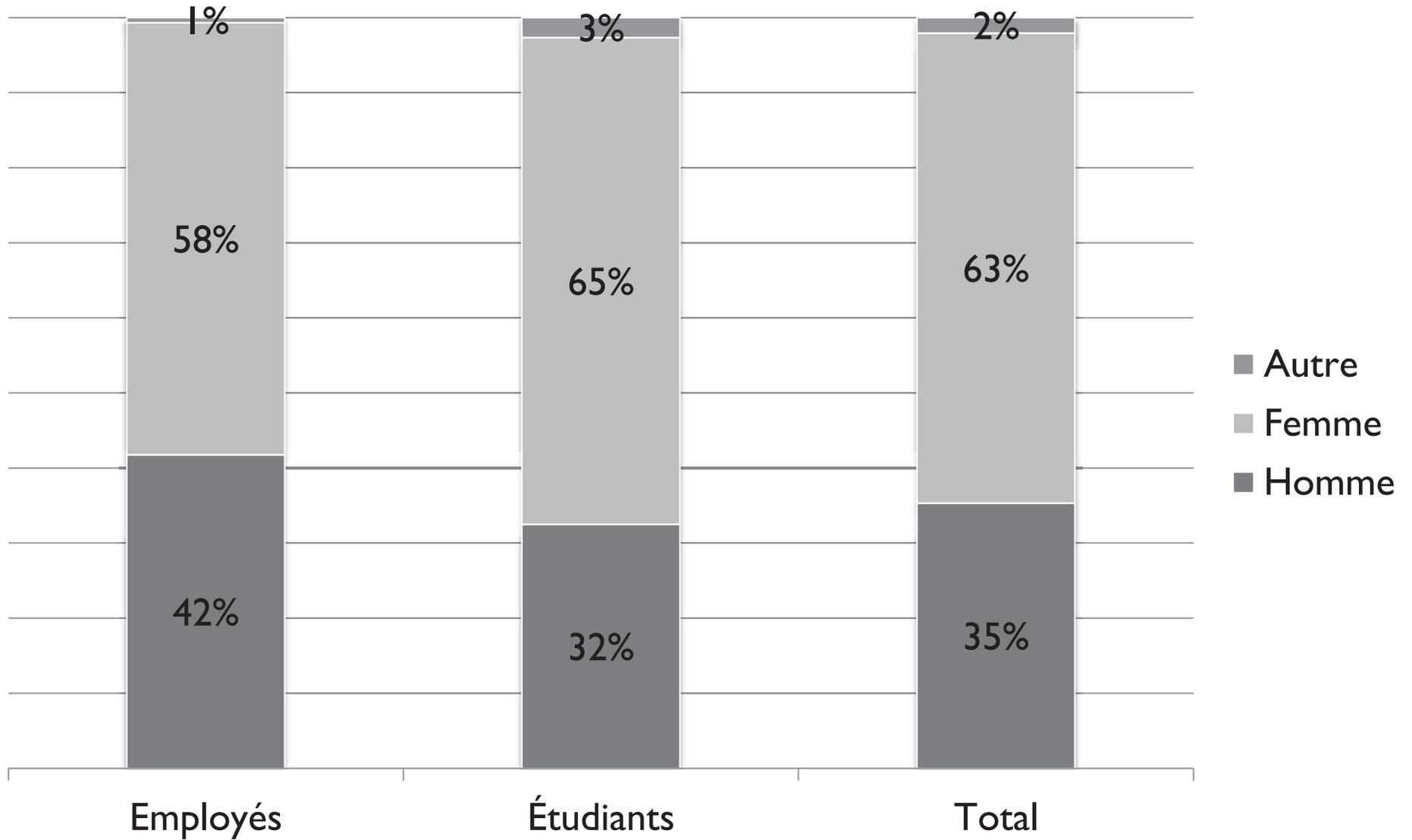


# Identity

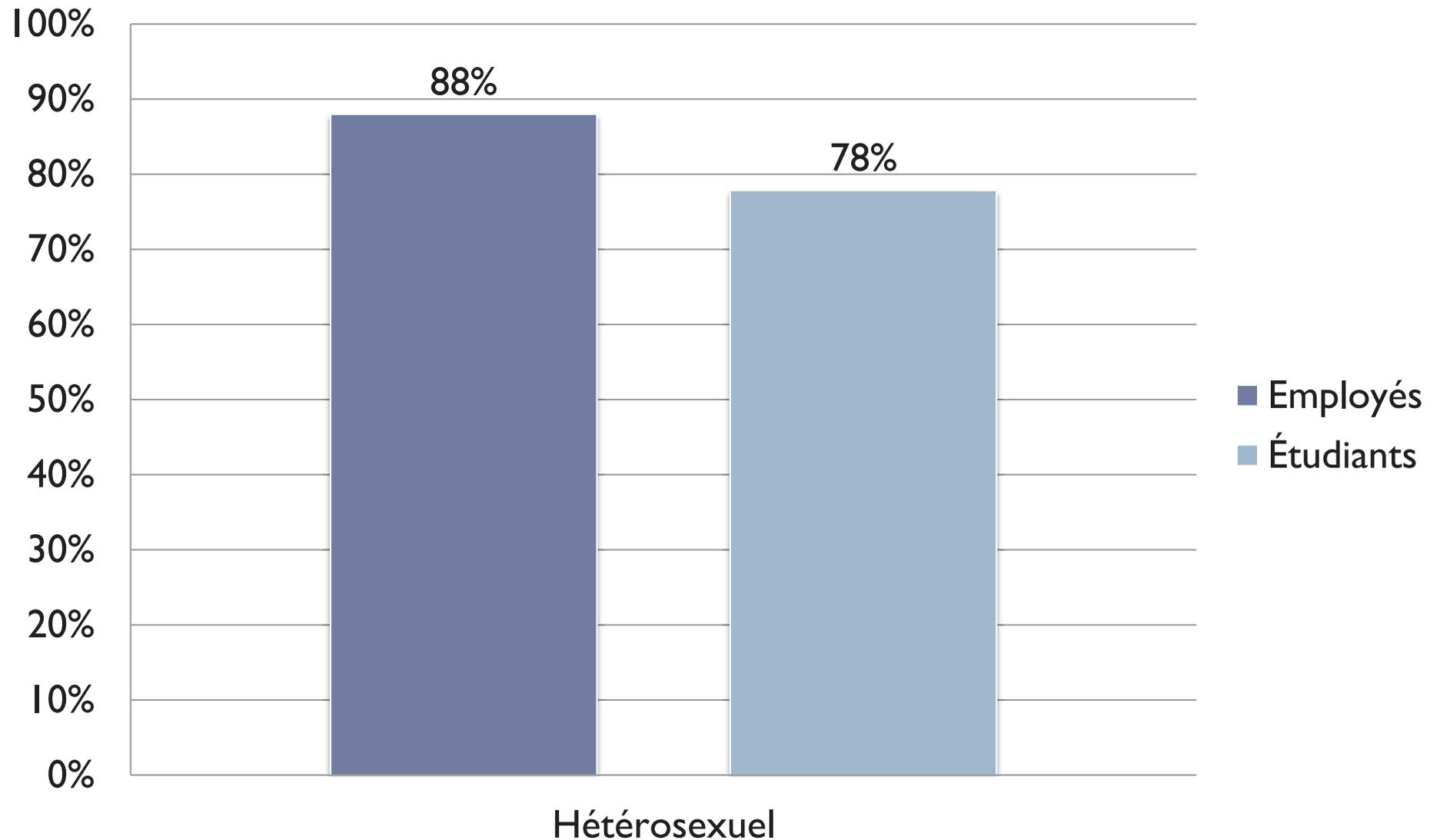
# Identité: Quel est votre sexe biologique?



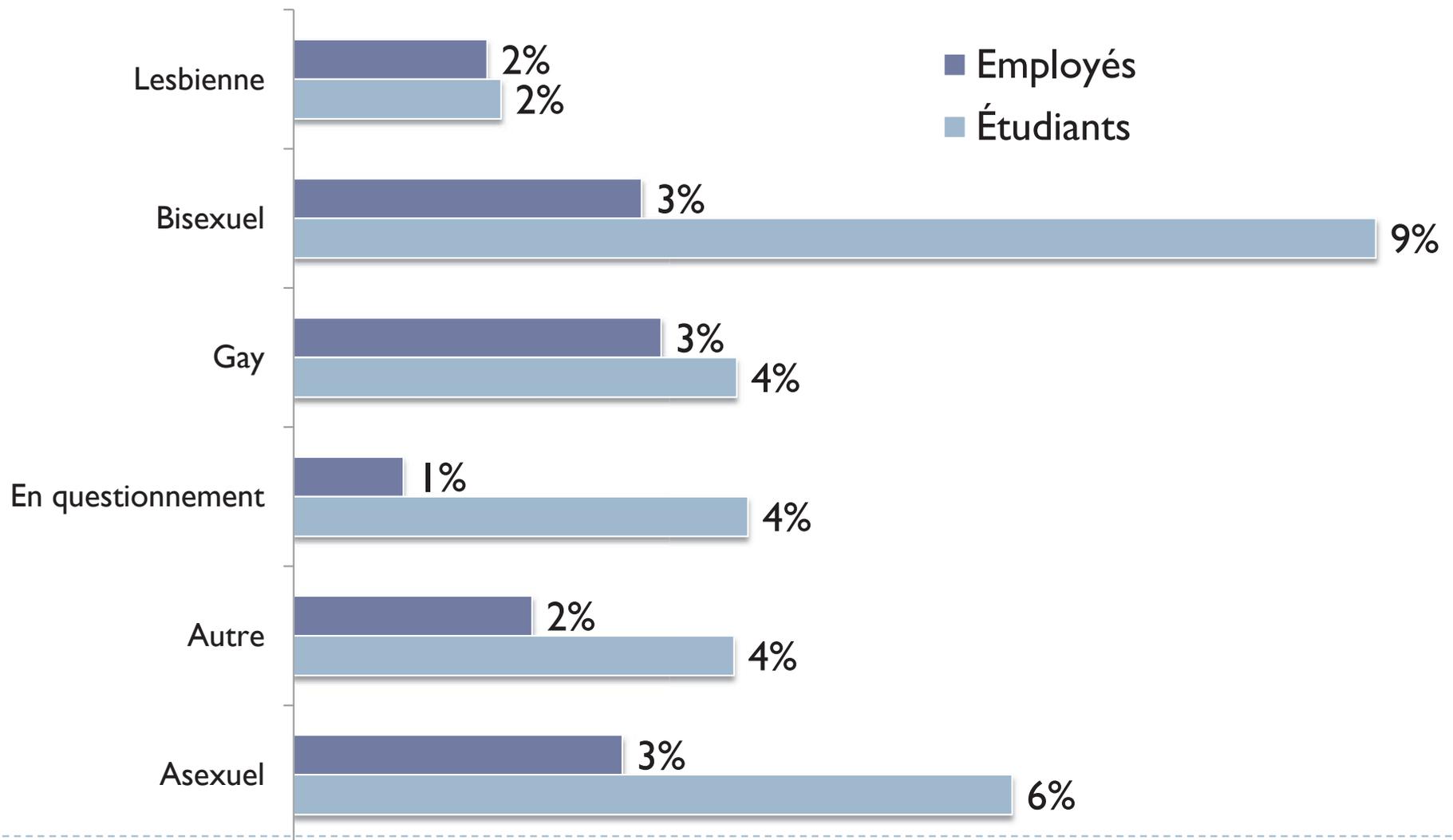
# Identité: Quelle est votre identité sexuelle?



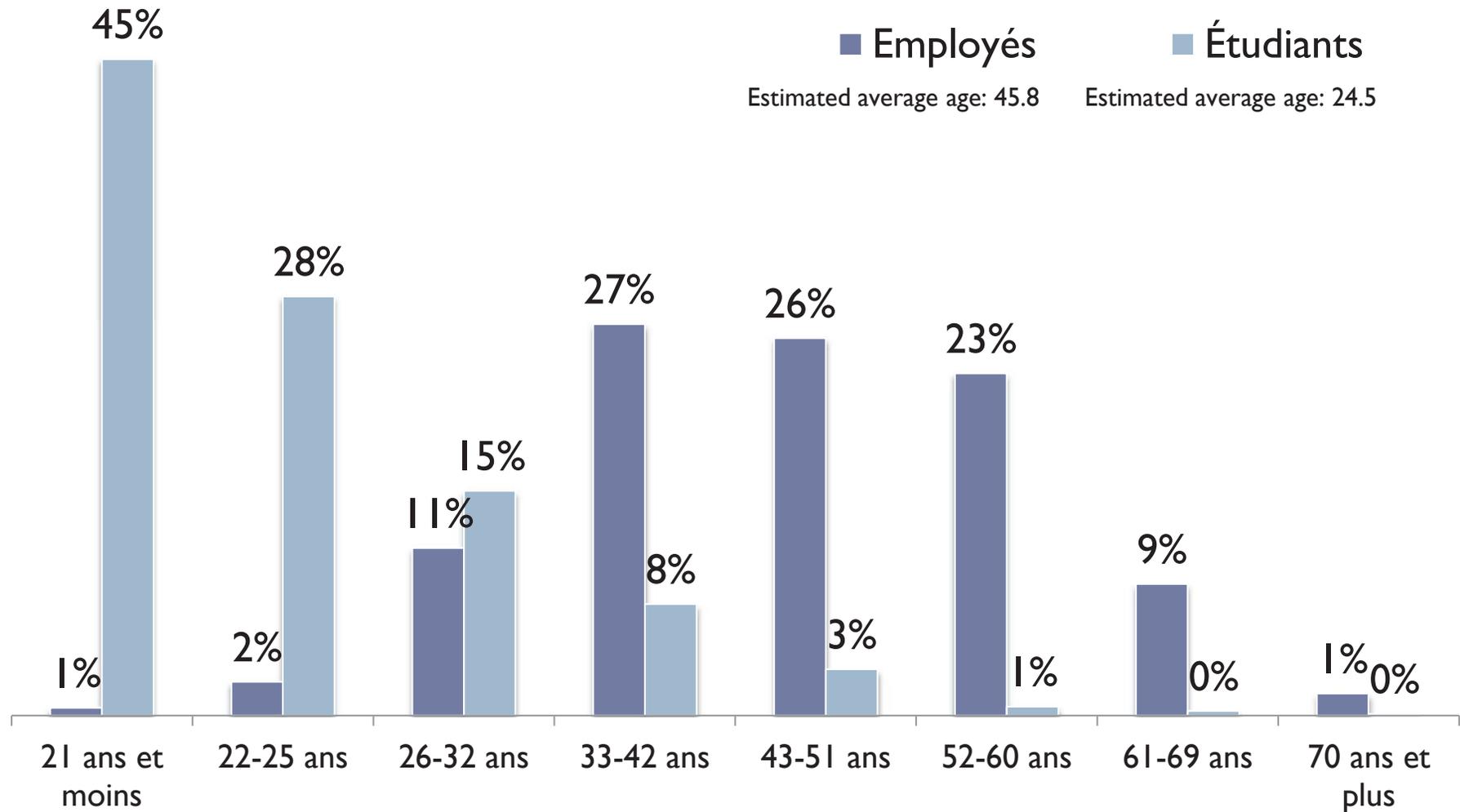
# Identité: Quel terme vous correspond le mieux selon votre orientation sexuelle?



# Identité: Quel terme vous correspond le mieux selon votre orientation sexuelle? (2)

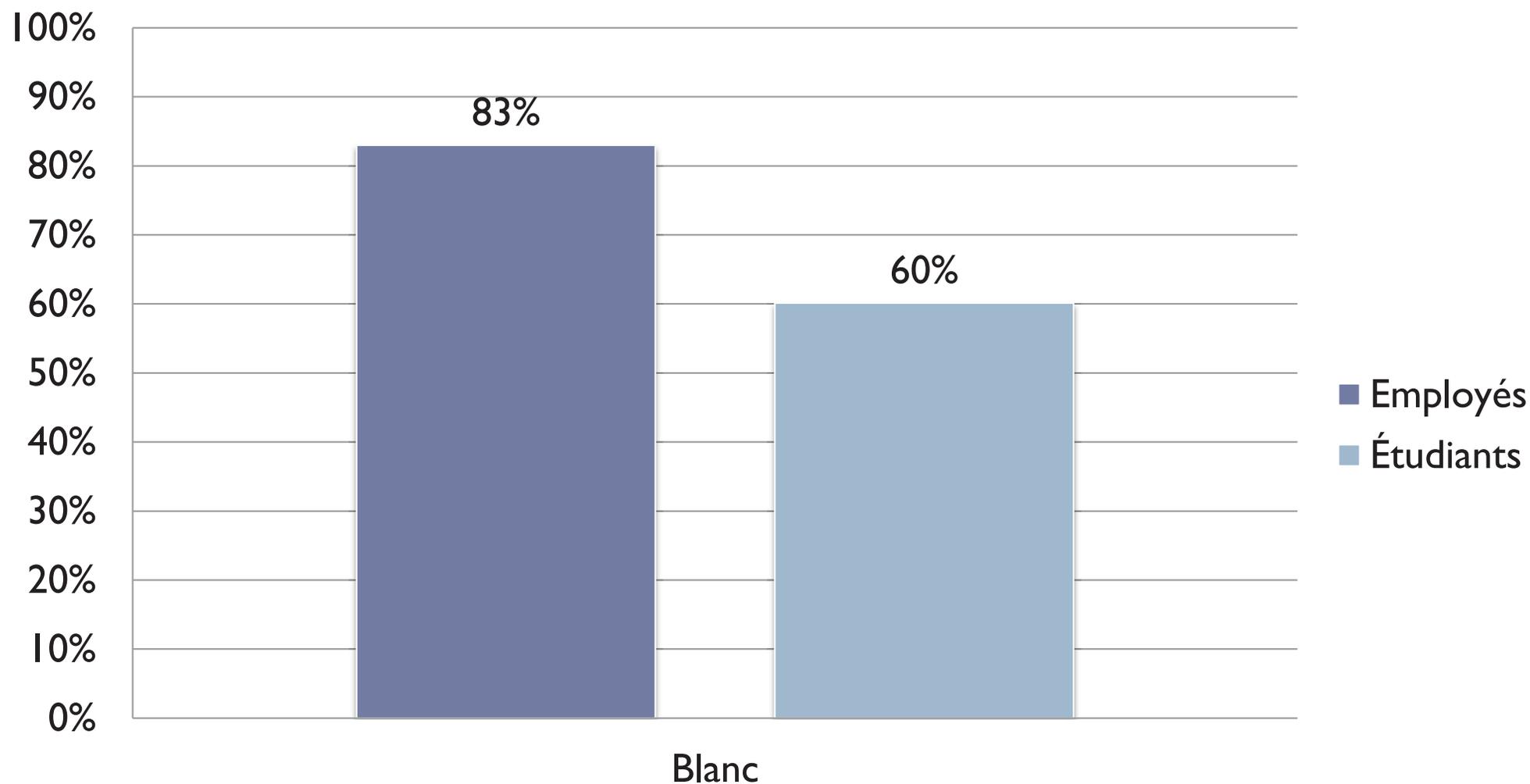


# Identité: Dans quelle tranche d'âge vous situez-vous?

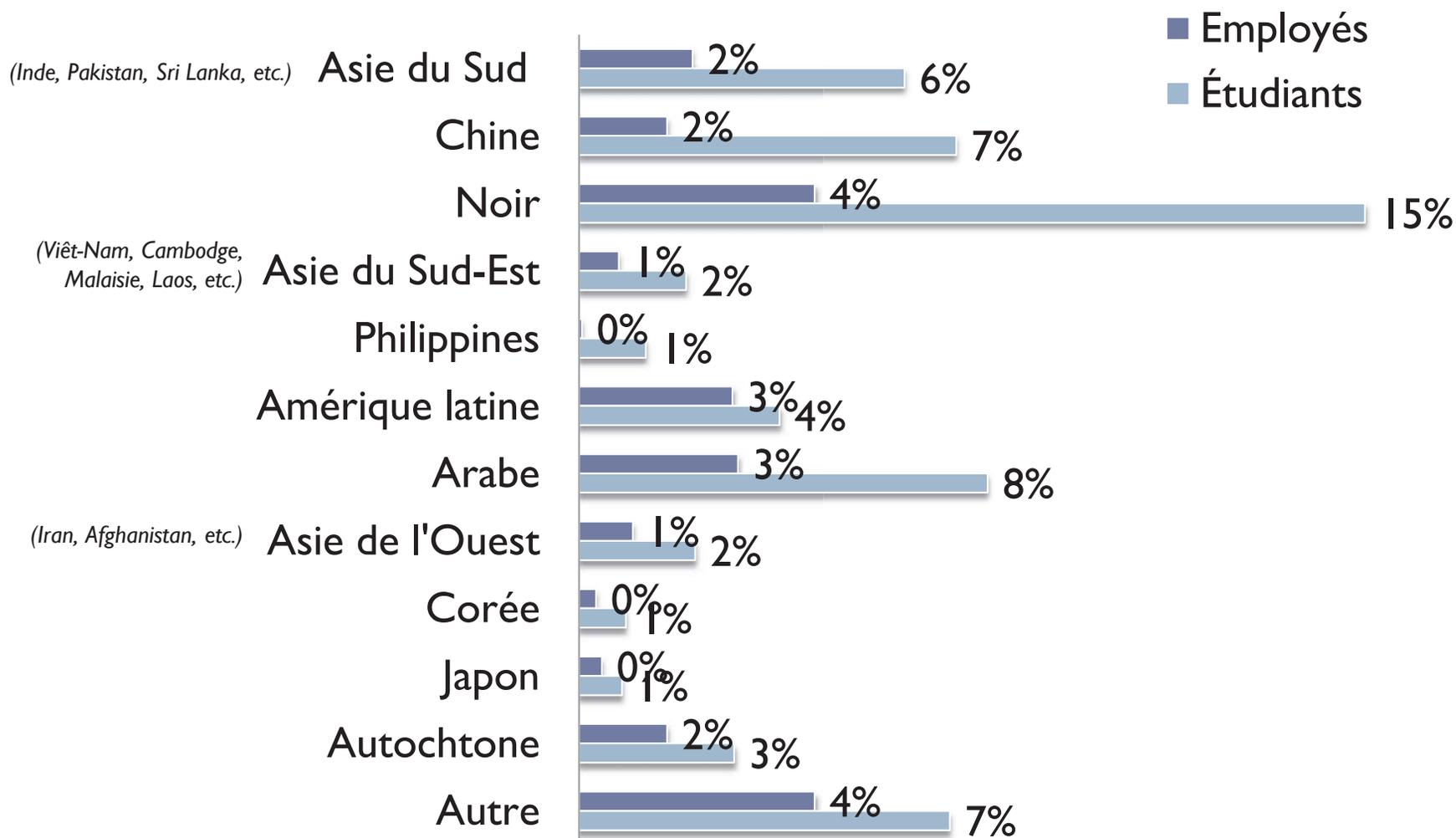


# Identité: À quel groupe vous identifiez-vous?

---

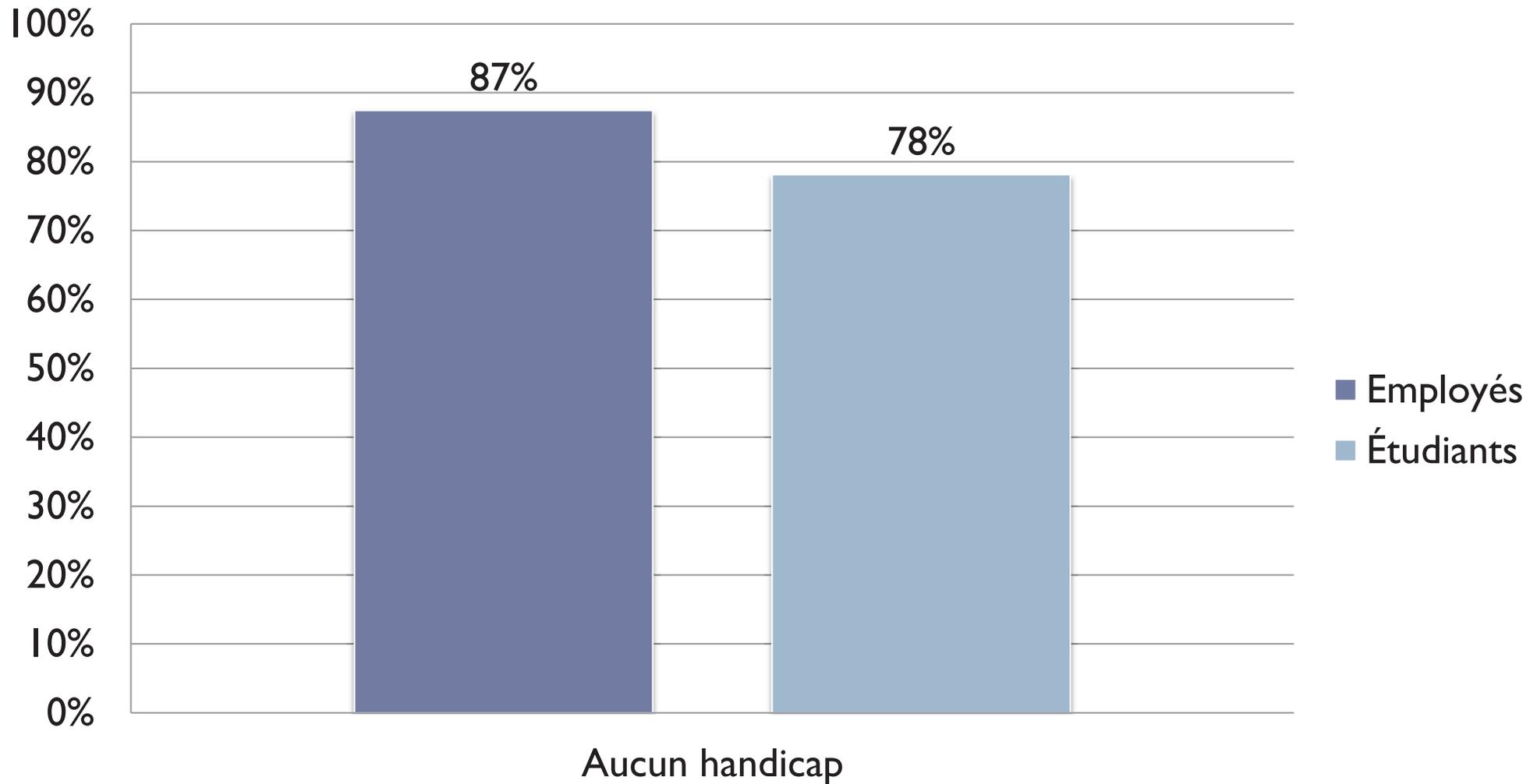


# Identité: À quel groupe vous identifiez-vous?

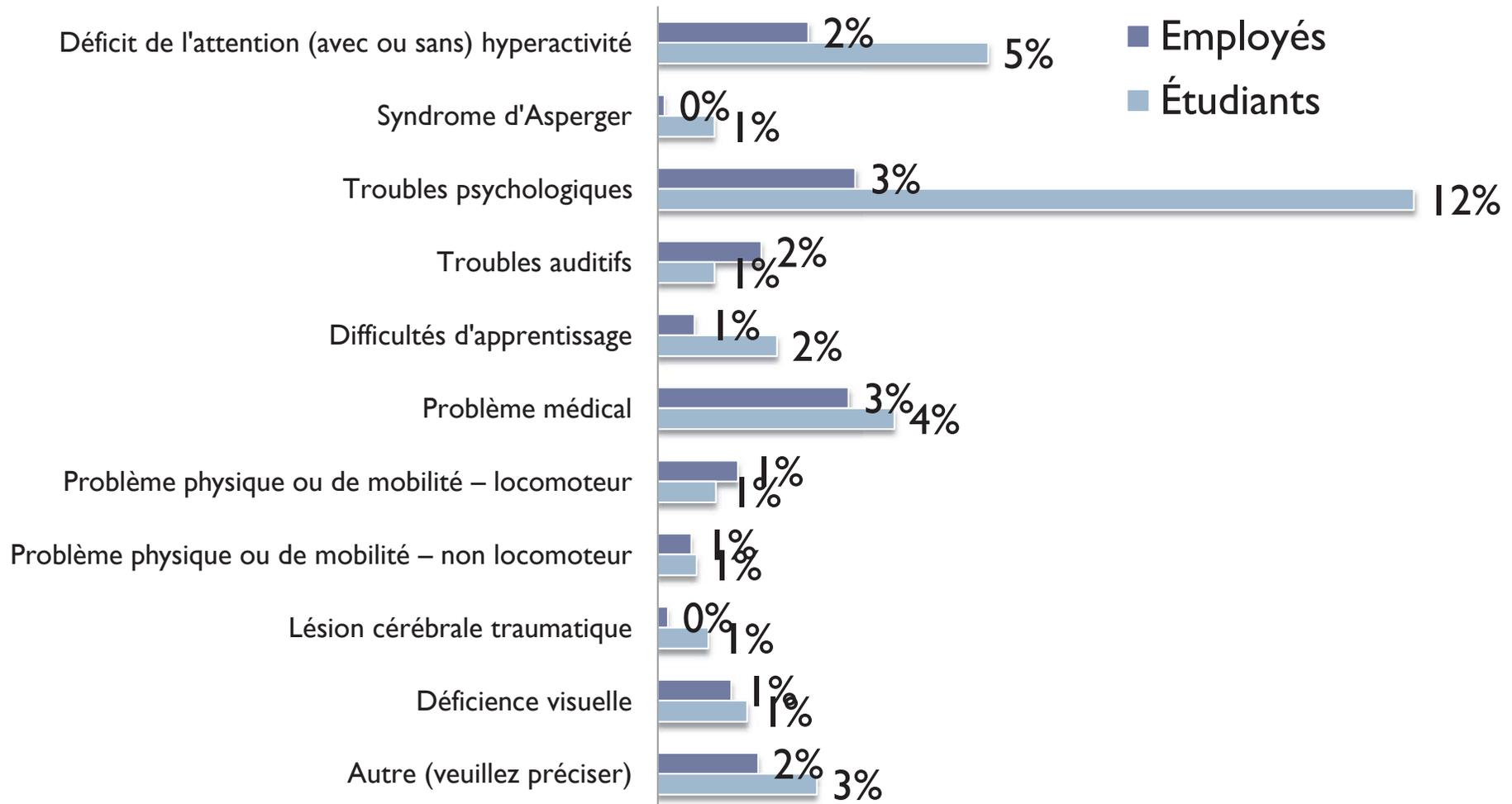


## Identité: Avez-vous un handicap qui affecte considérablement une activité importante dans votre vie?

---



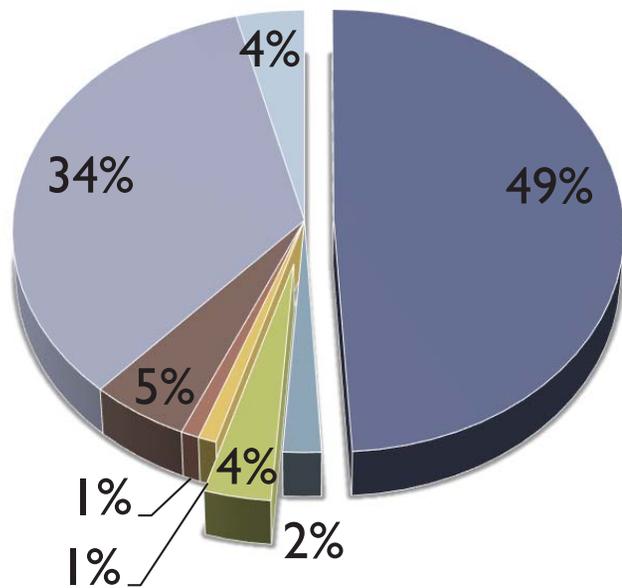
# Identité: Avez-vous un handicap qui affecte considérablement une activité importante dans votre vie?



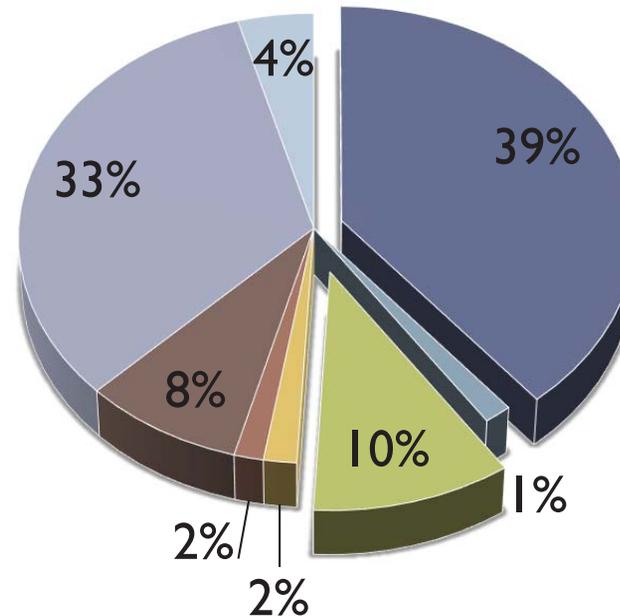
# Identité: À quelle religion vous identifiez-vous?

---

## Employés

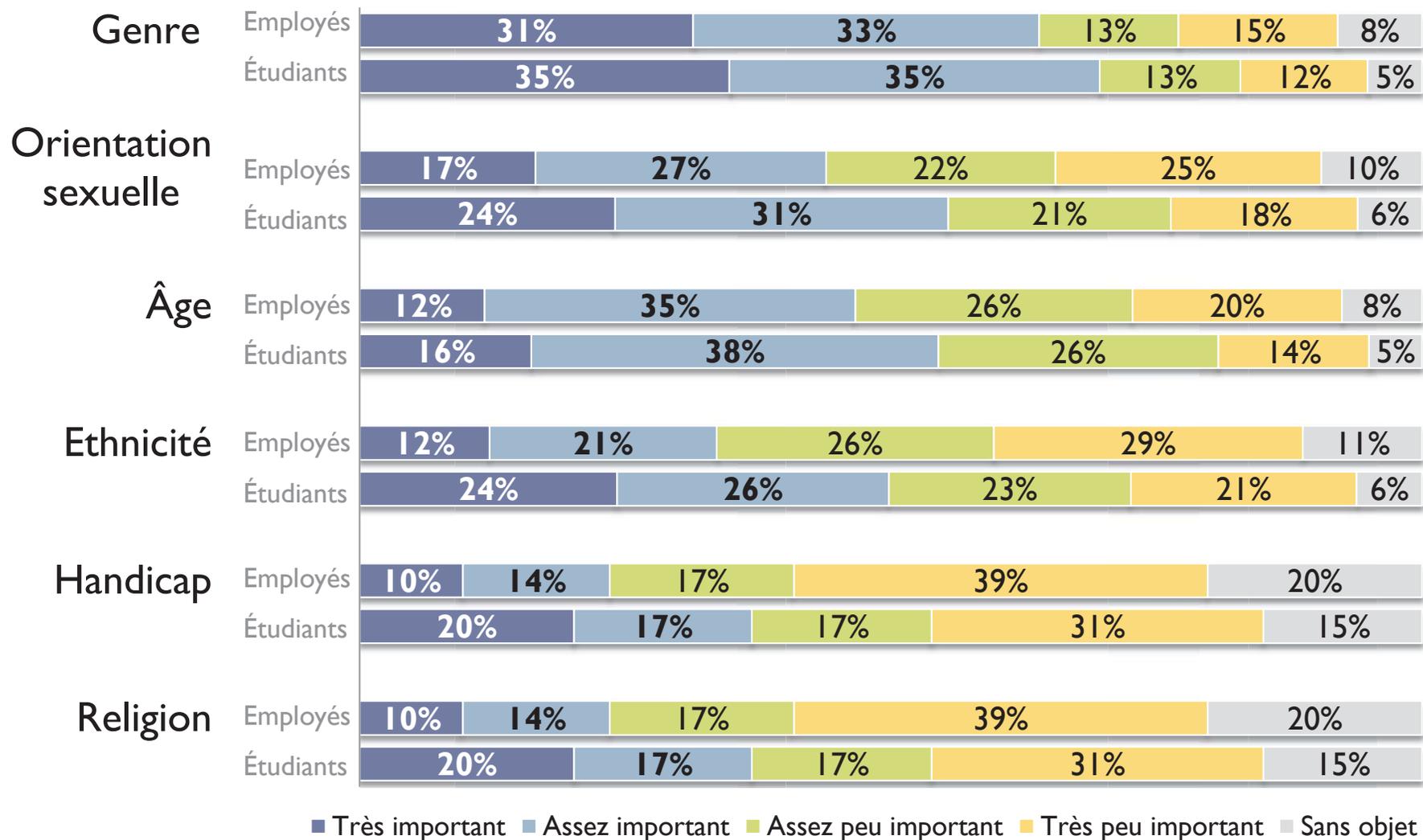


## Étudiants



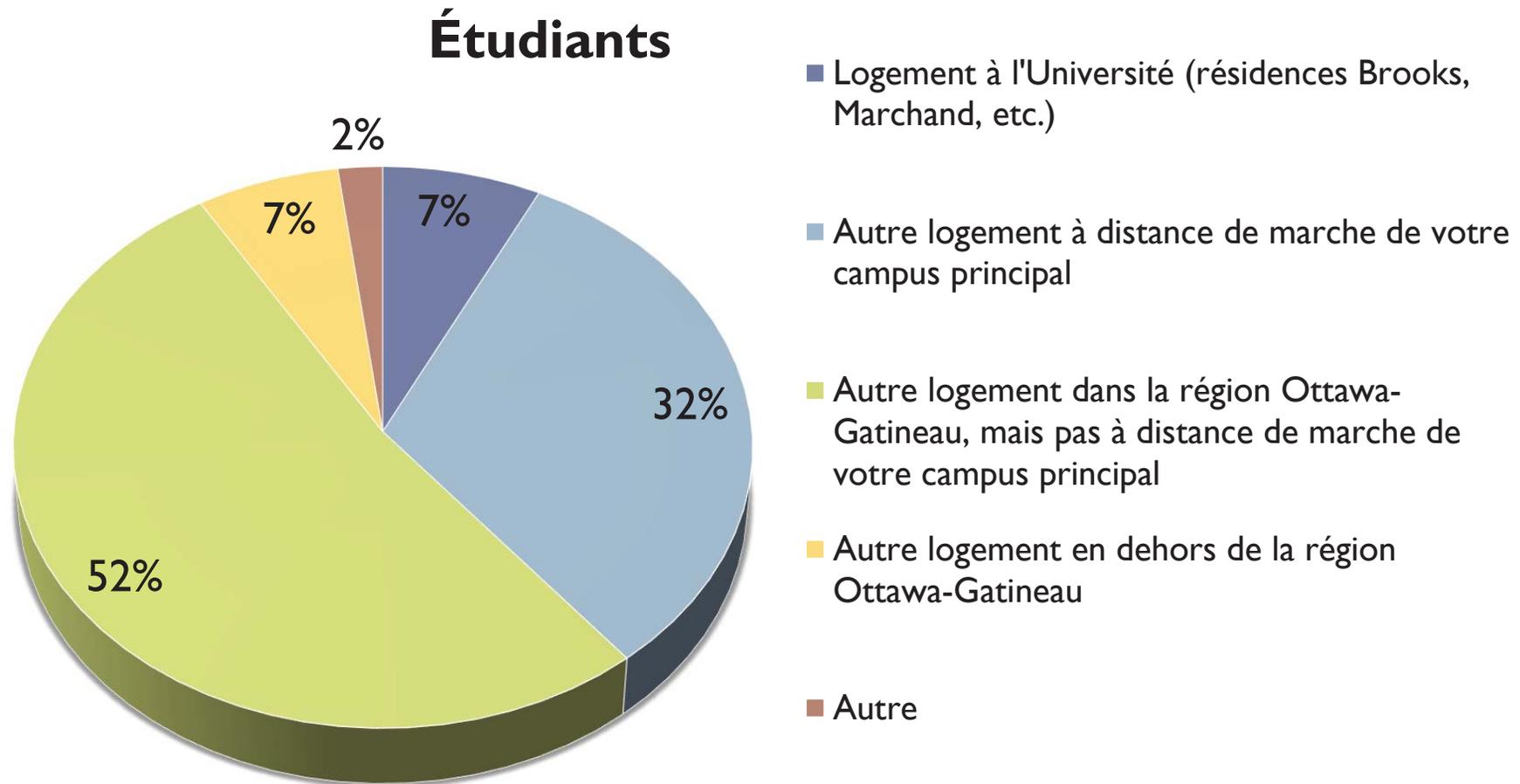
- Christianisme
- Judaïsme
- Islam
- Bouddhisme
- Hindouisme
- Agnosticisme
- Aucune
- Autre

# Identité: Quelle est l'importance à votre identité?



# Profil des Étudiants: Où habitez-vous?

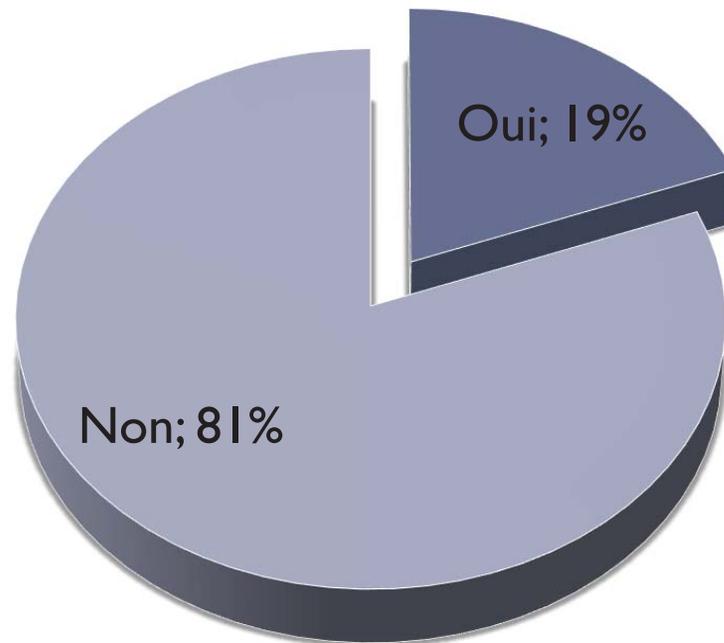
---



# Profil des Étudiants: Êtes-vous employé sur le campus?

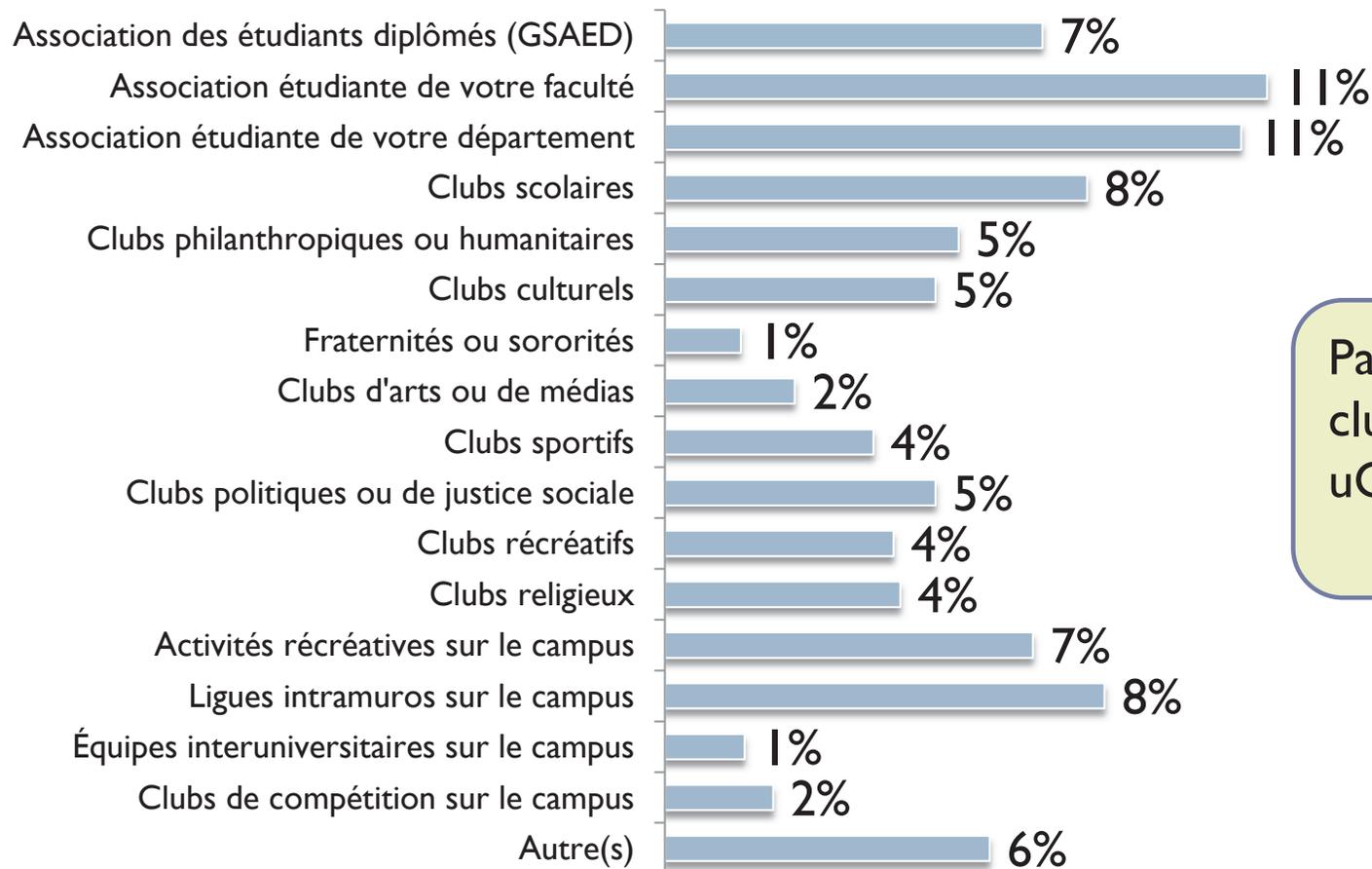
---

## Étudiants



# Profil des Étudiants: Participation dans les clubs et organisations à uOttawa?

## Étudiants

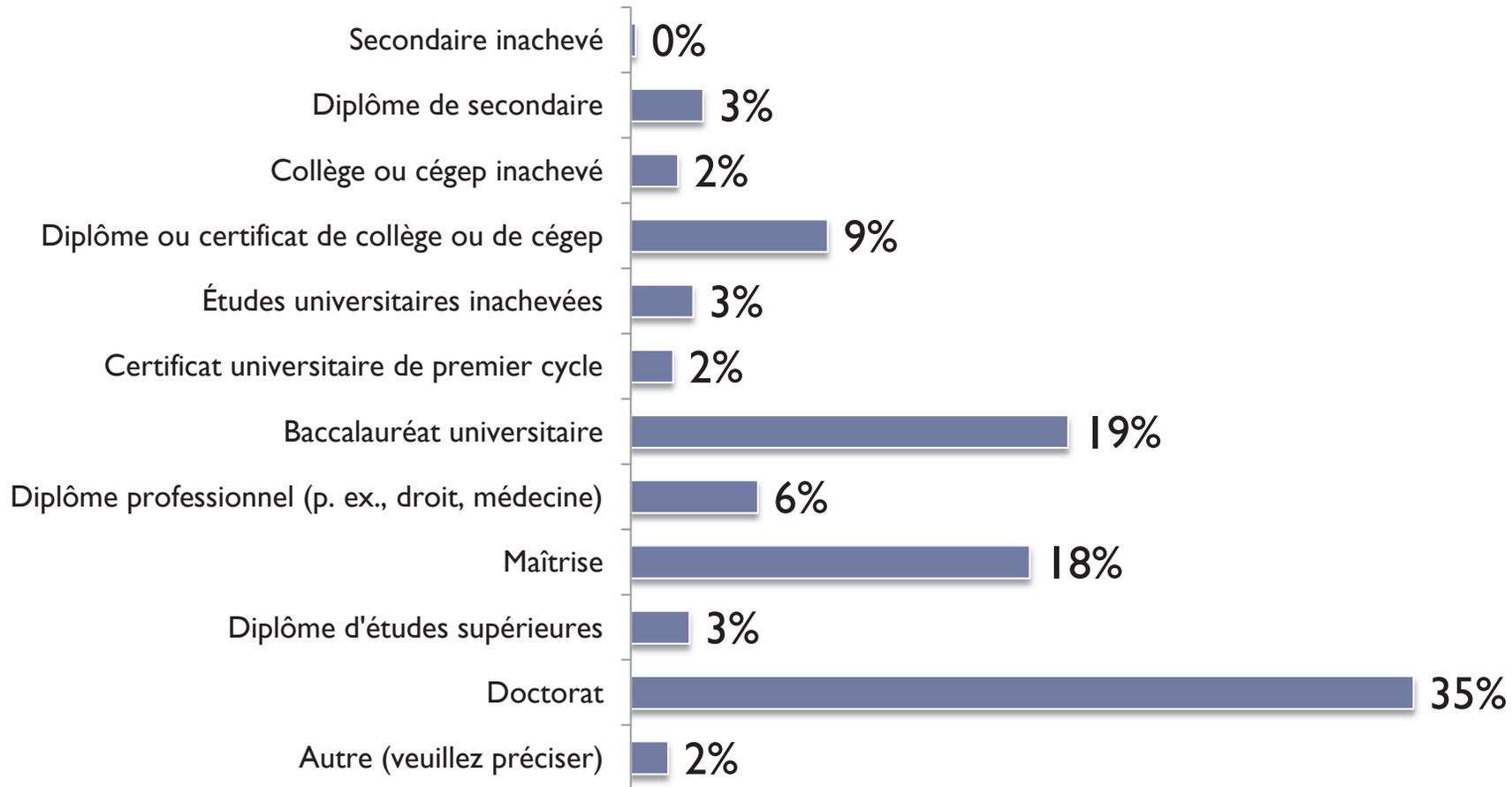


Participation à aucun club ou organisation à uOttawa: 52%

# Profil des Employés: Niveau de scolarisation

---

## Employés

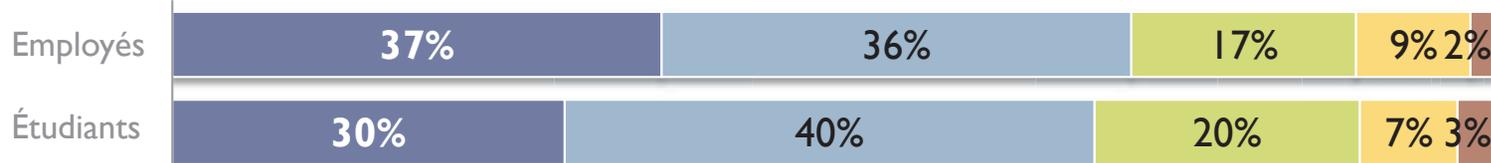




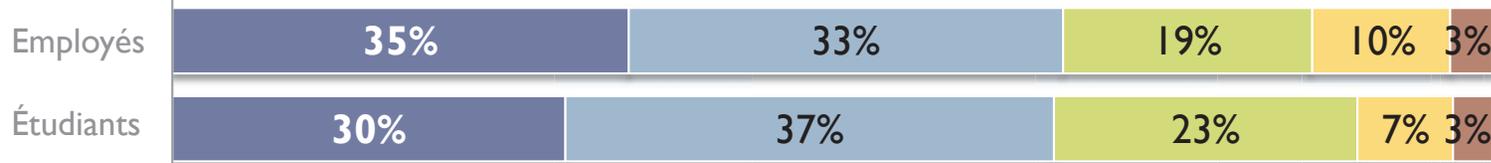
# Climate

# Climat:

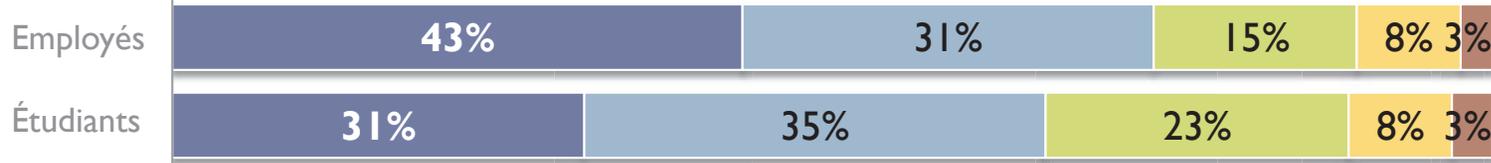
## À l'Université d'Ottawa



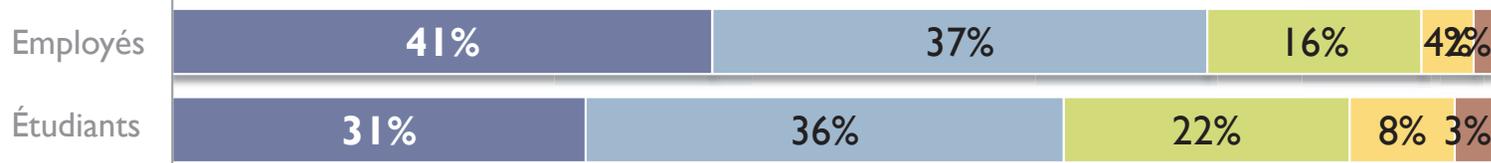
## Dans votre faculté



## Dans votre département

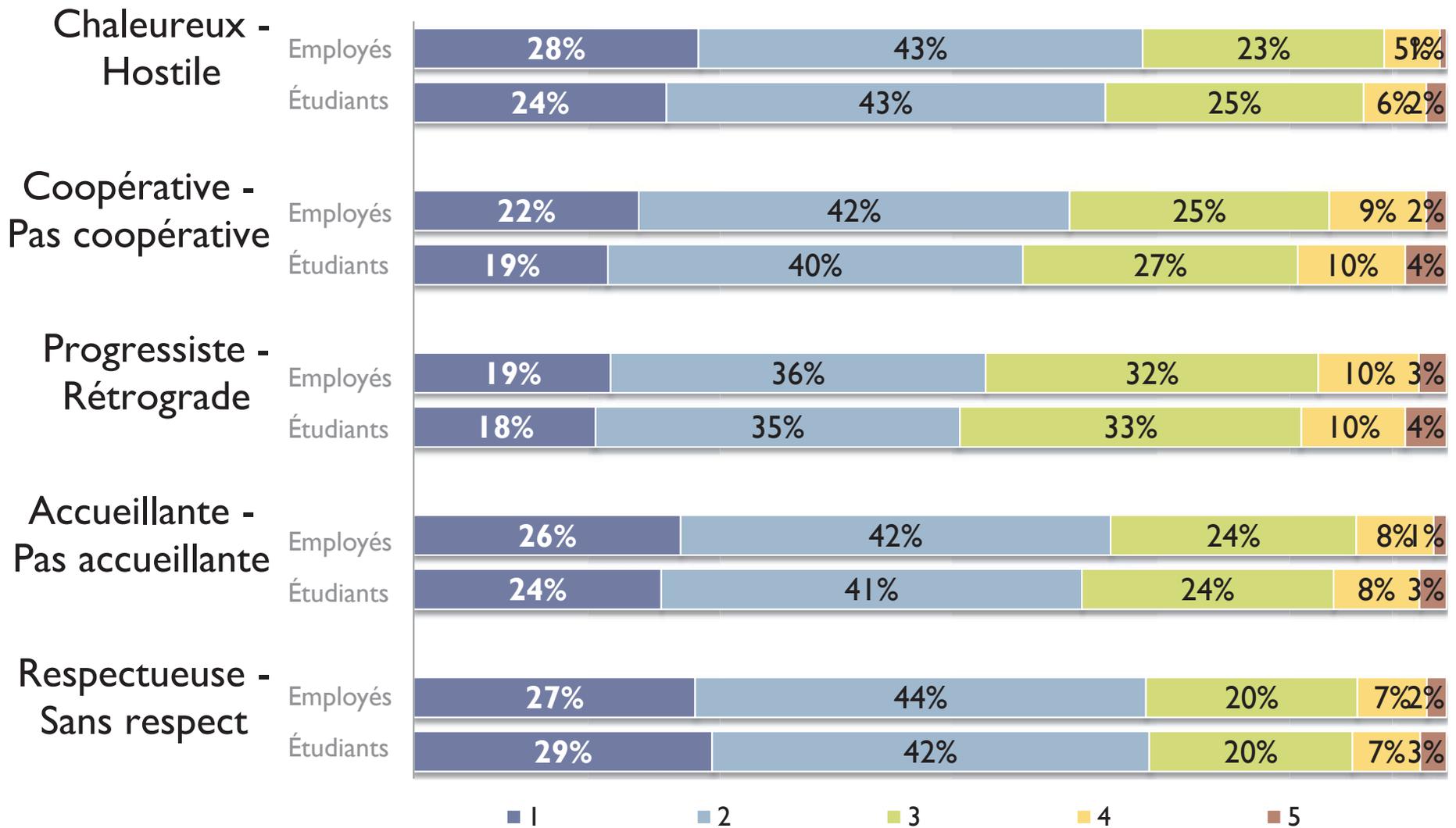


## En classe

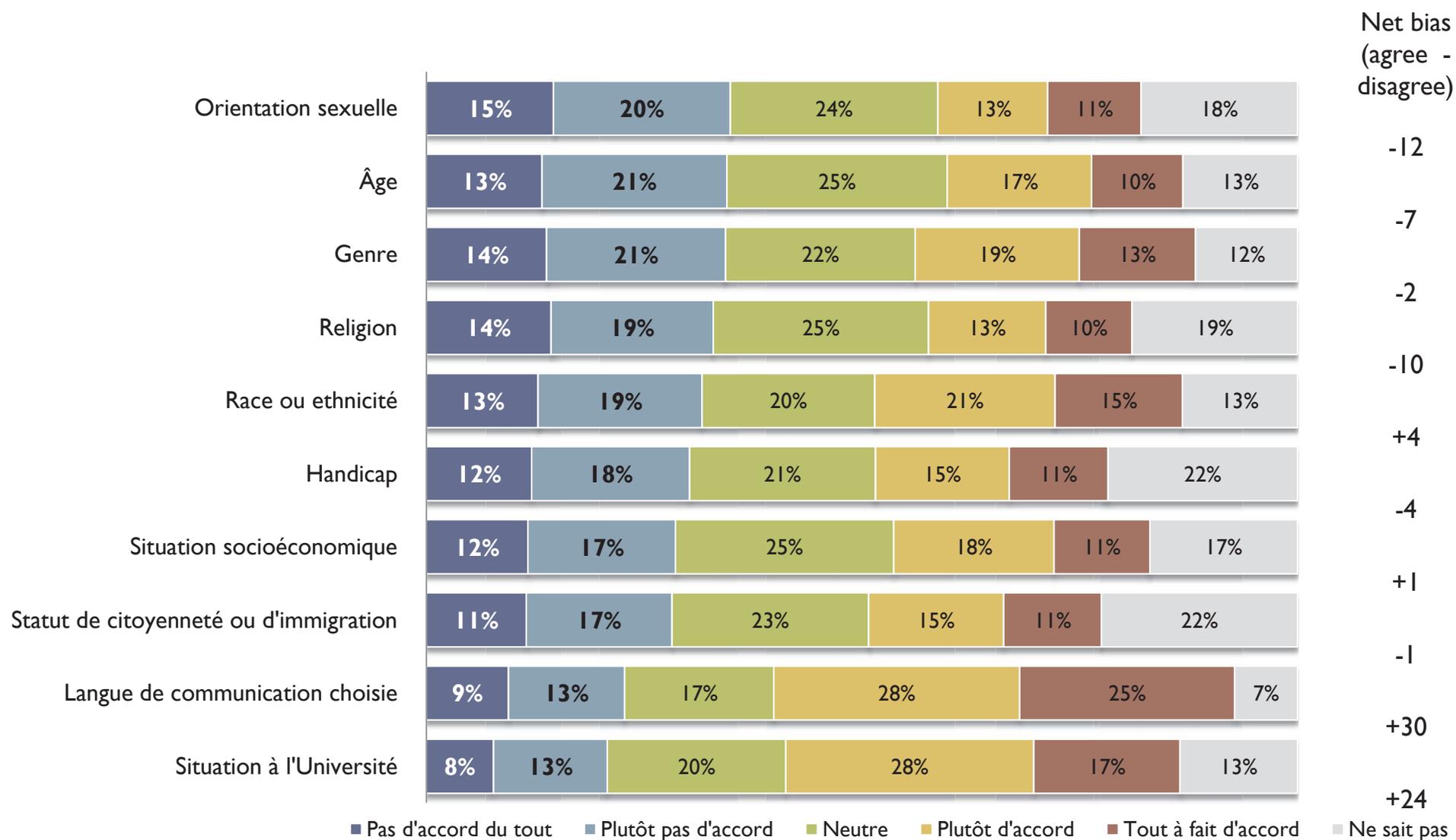


■ Très à l'aise   ■ À l'aise   ■ Neutre   ■ Mal à l'aise   ■ Très mal à l'aise

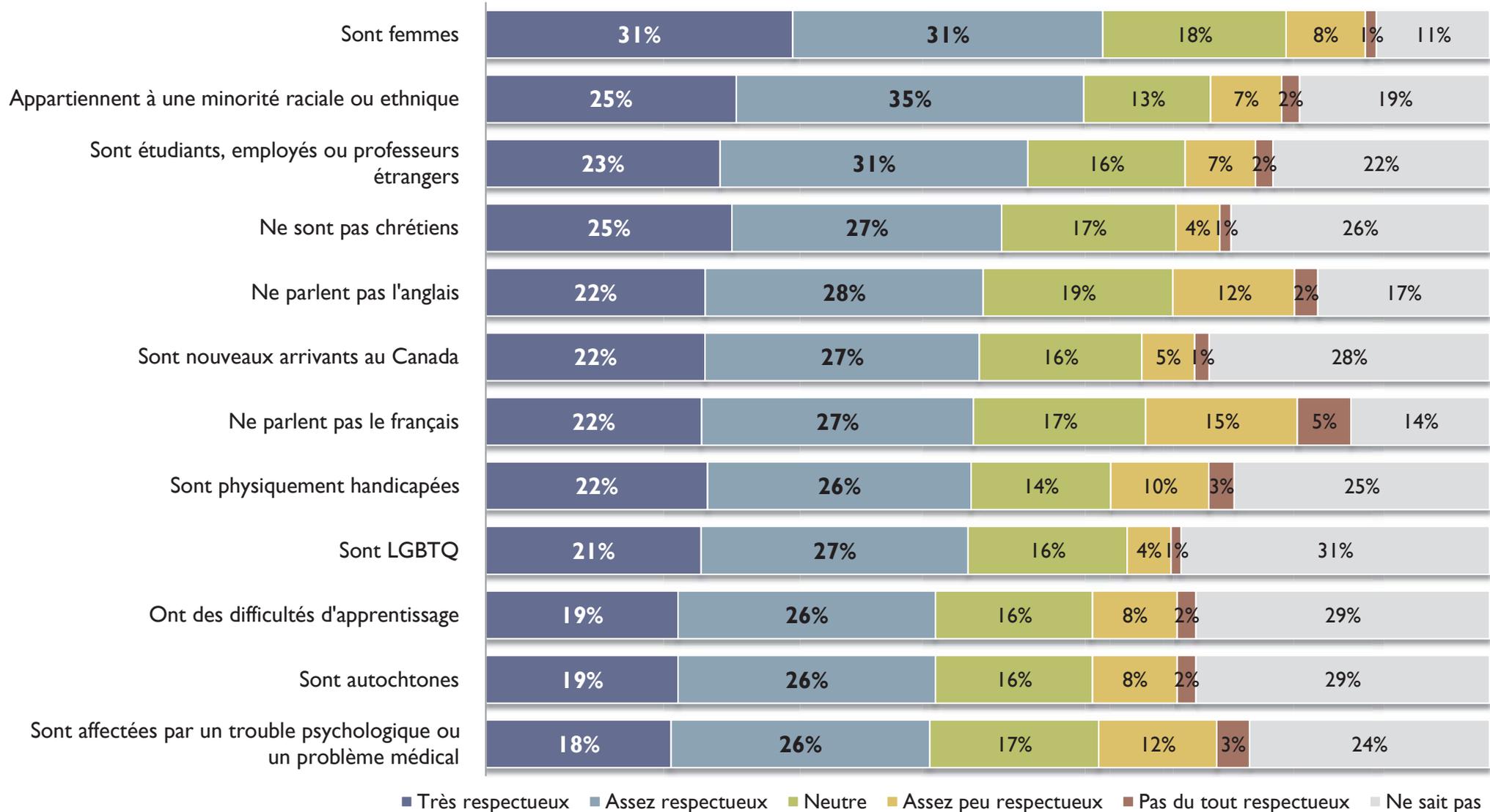
# Climat: plutôt respectueux, chaleureux, accueillant et coopératif



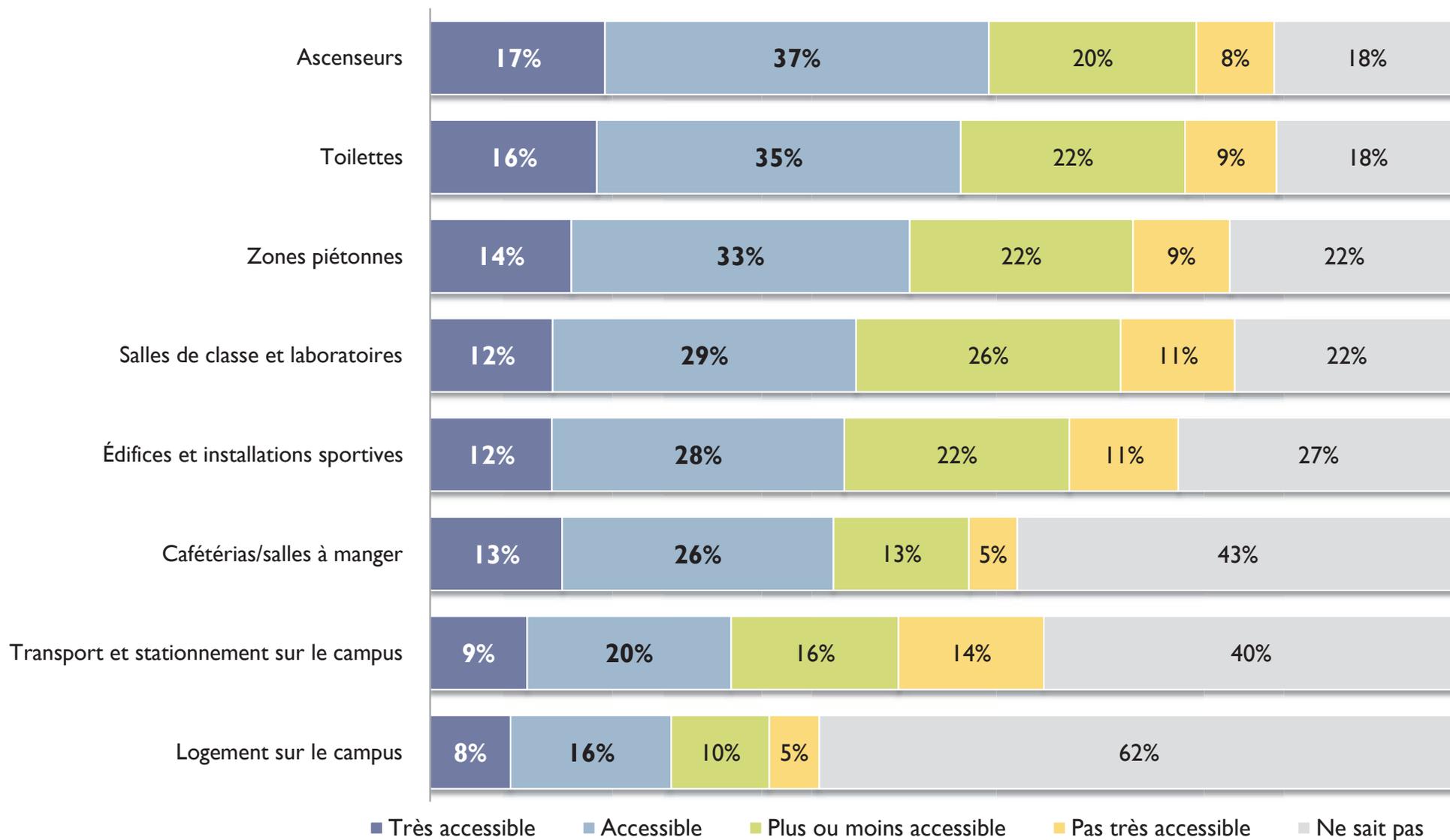
# Climat: uO est biaisé selon ...



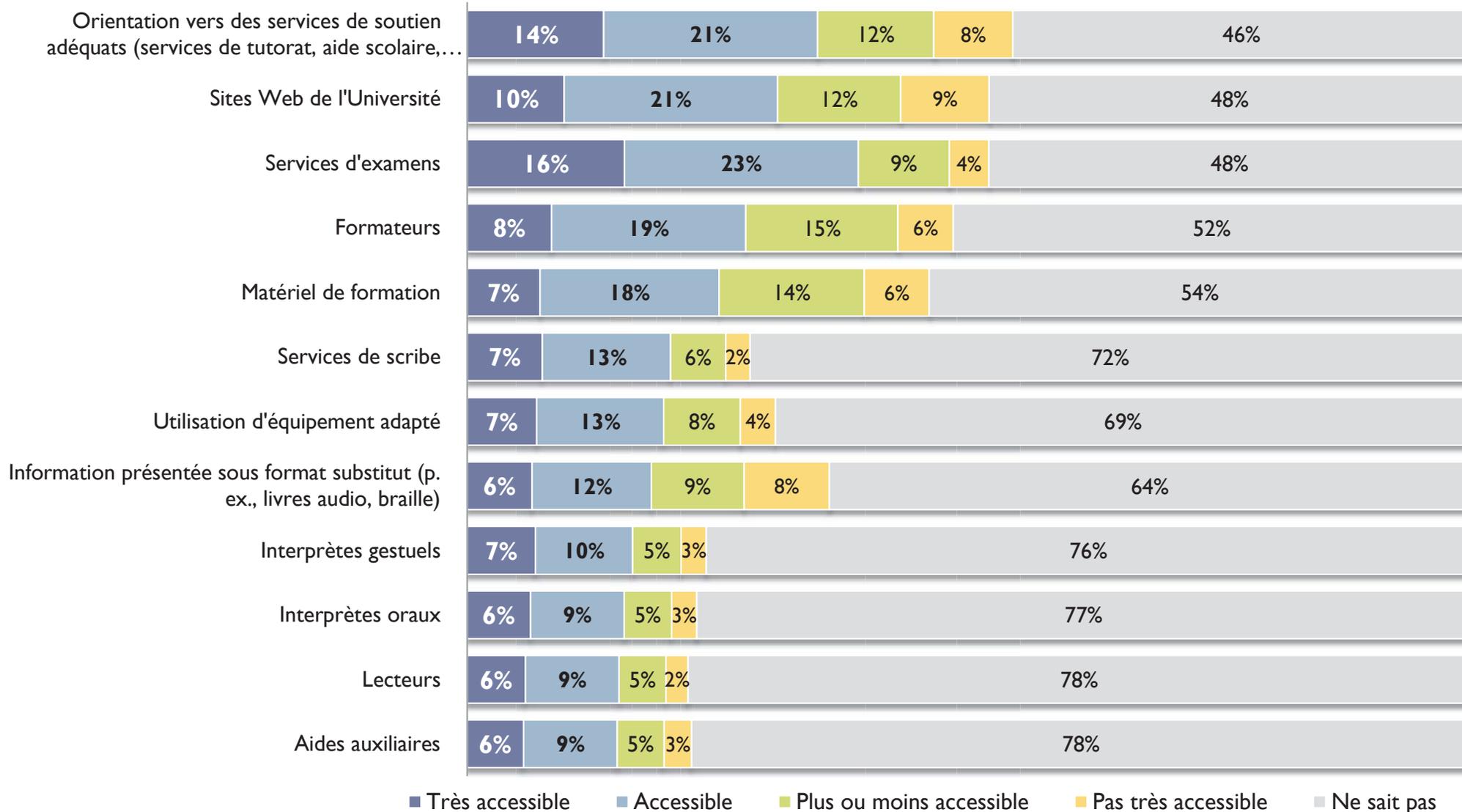
# Climat: uO est respectueux envers les personnes qui...



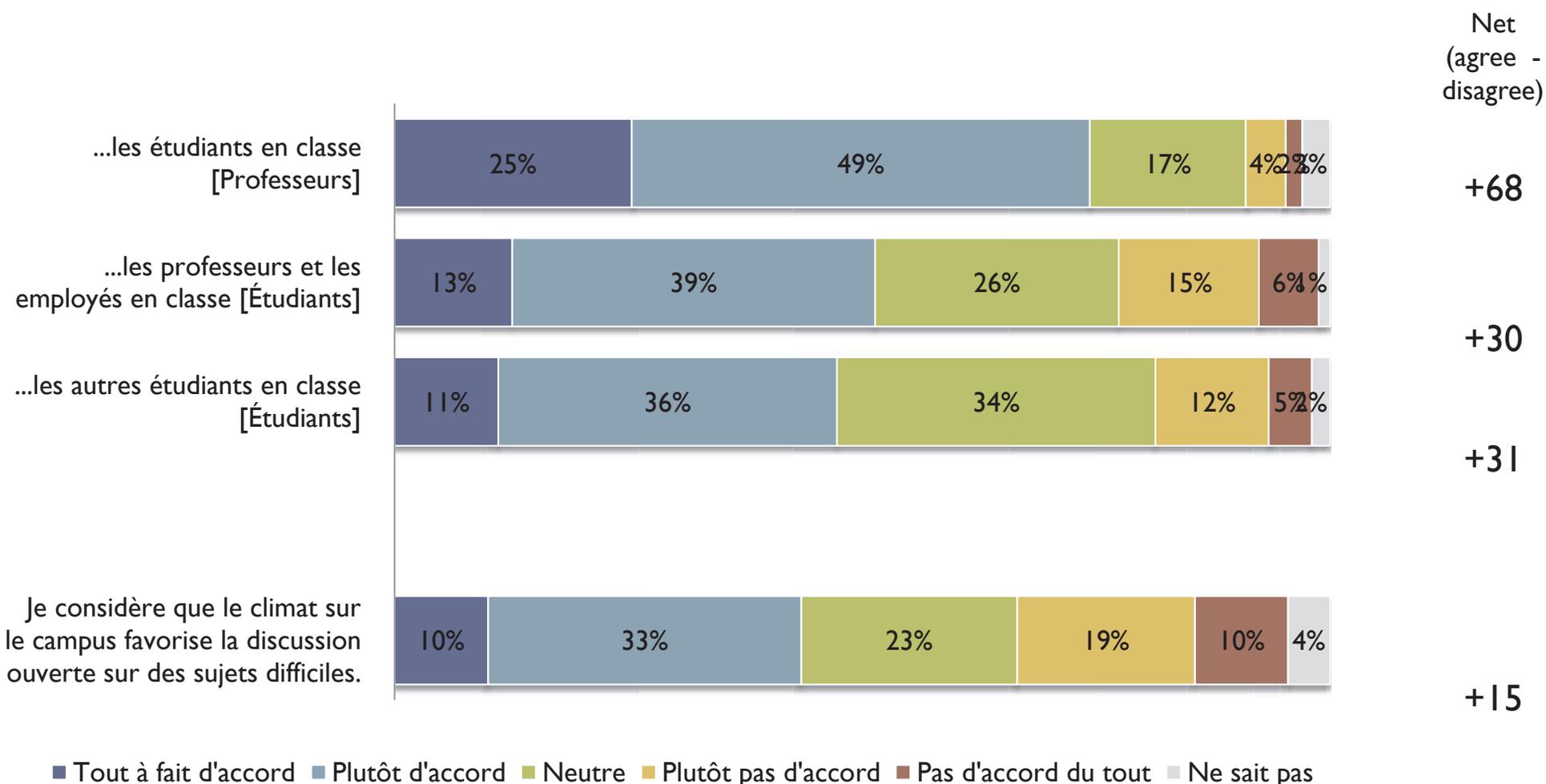
# Climat: uO est accessible...



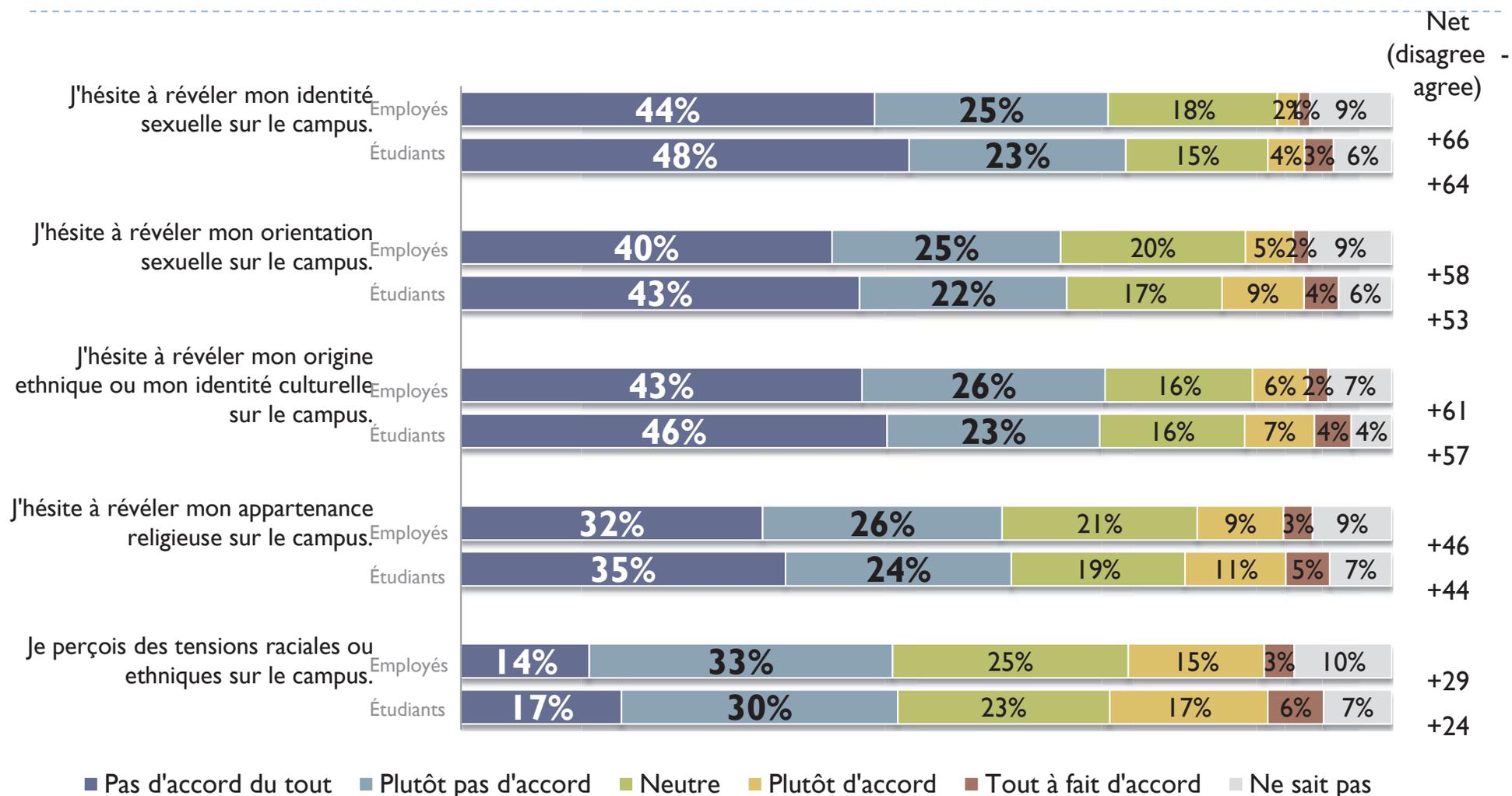
# Climat: uO est accessible...



# Climat: Je me sens valorisé par...



# Climat: hésitations et tensions...



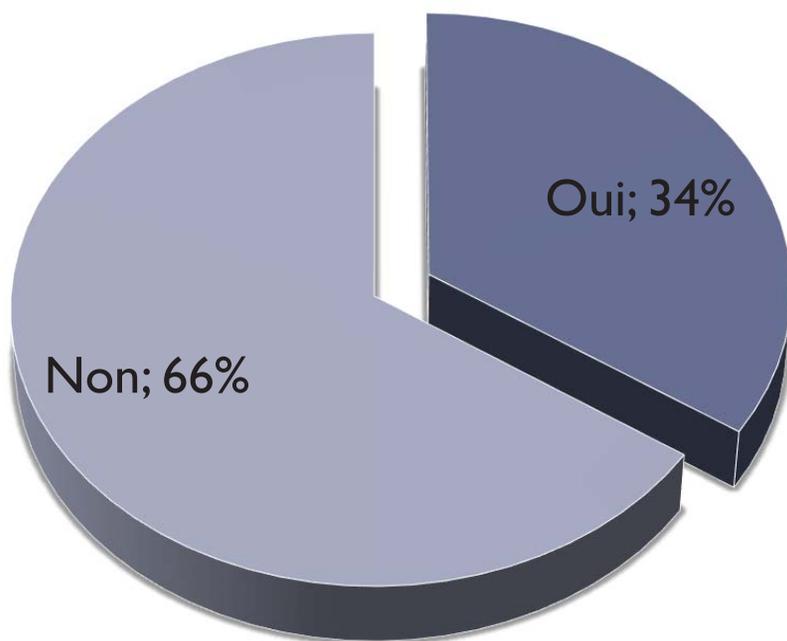


Witness

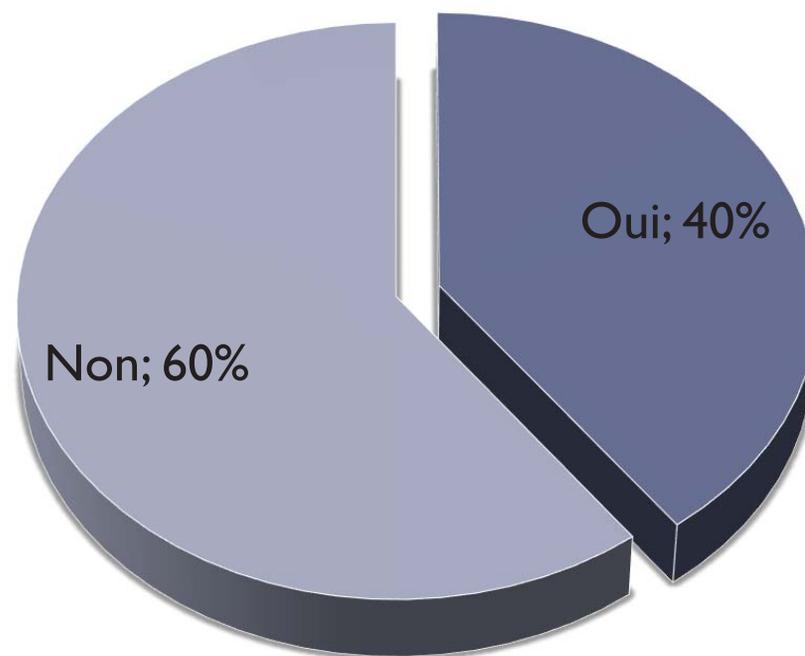
Témoignage: Depuis que vous êtes à l'Université d'Ottawa, **avez-vous été témoin d'un comportement** envers une personne ou un groupe de personnes sur le campus que vous attribuez à un milieu de travail ou d'apprentissage qui fait preuve d'exclusion?

---

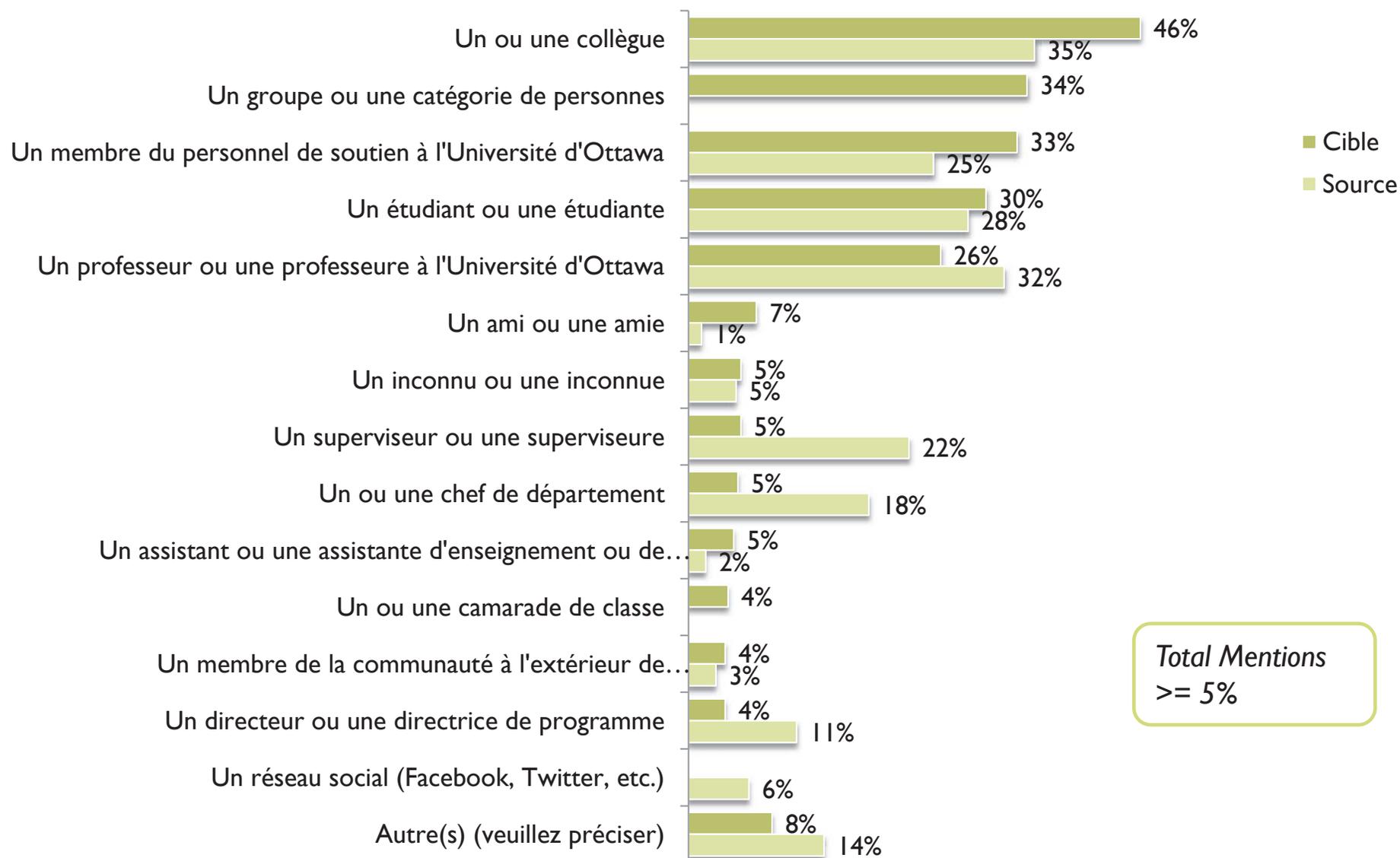
### Étudiants



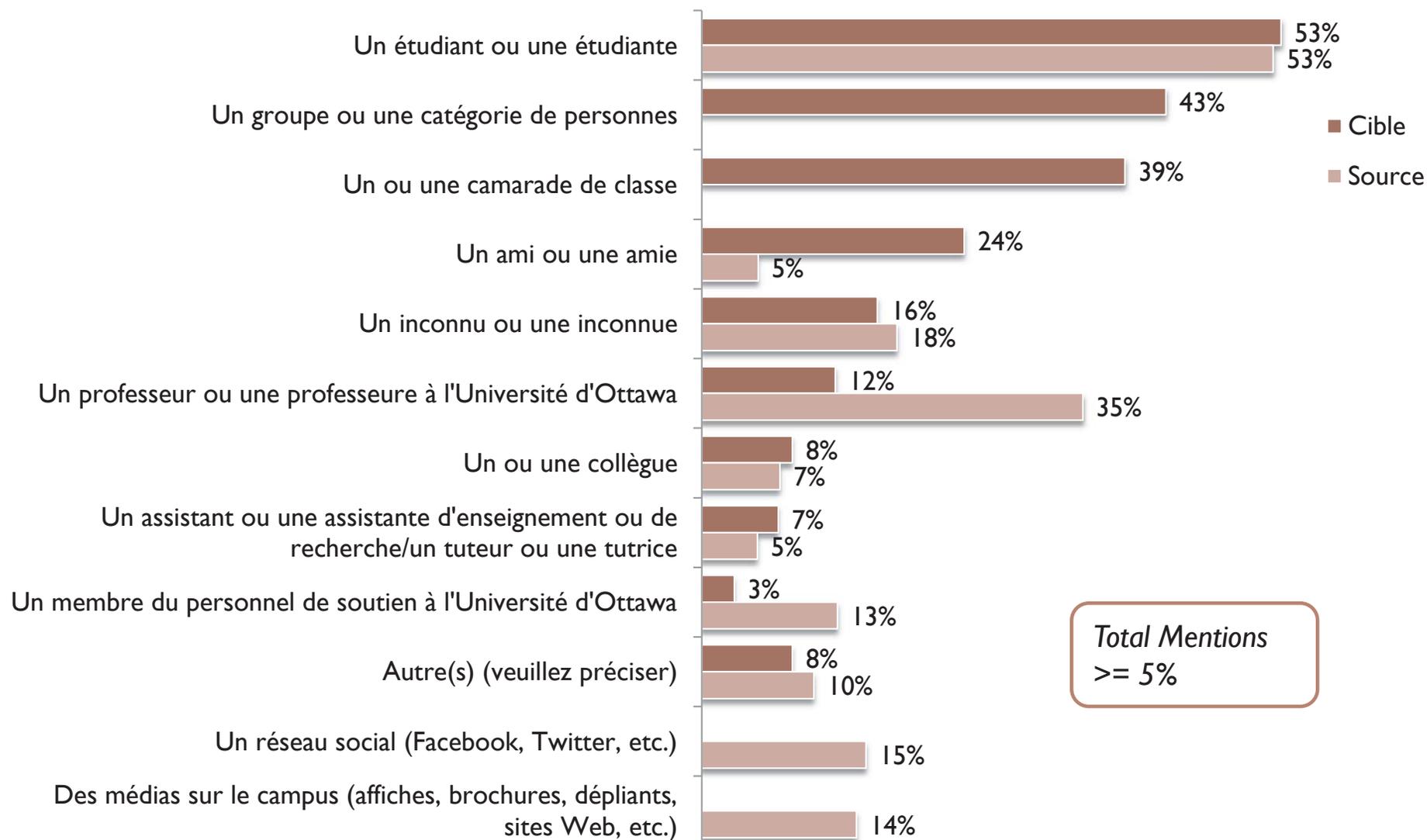
### Employés



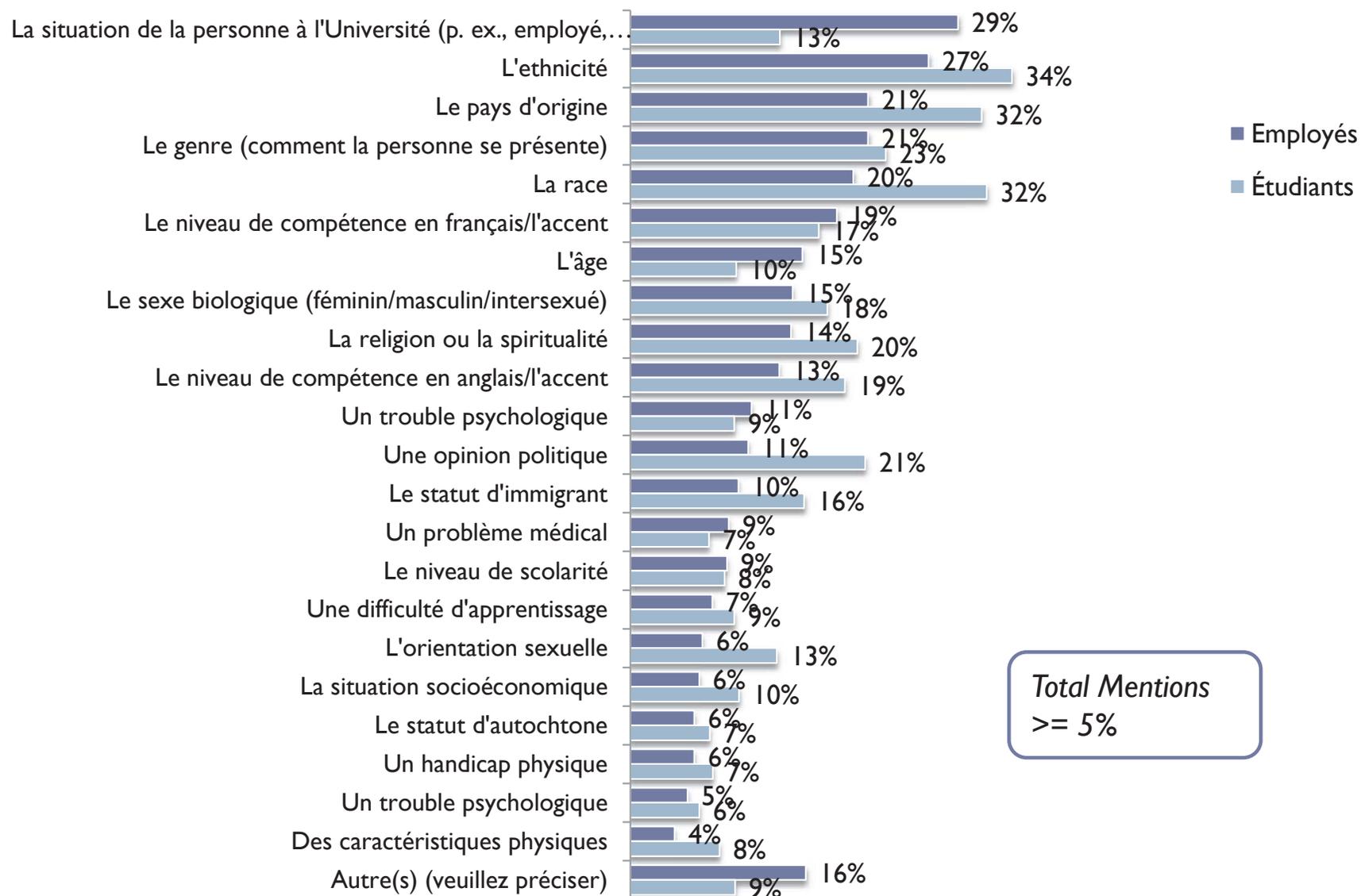
Témoignage: EMPLOYÉS Qui a été **la cible du comportement** d'exclusion, intimidant, insultant ou hostile dont vous avez été témoin? Qui ou qu'est-ce qui était **la source du comportement** d'exclusion, intimidant, insultant ou hostile dont vous avez été témoin?



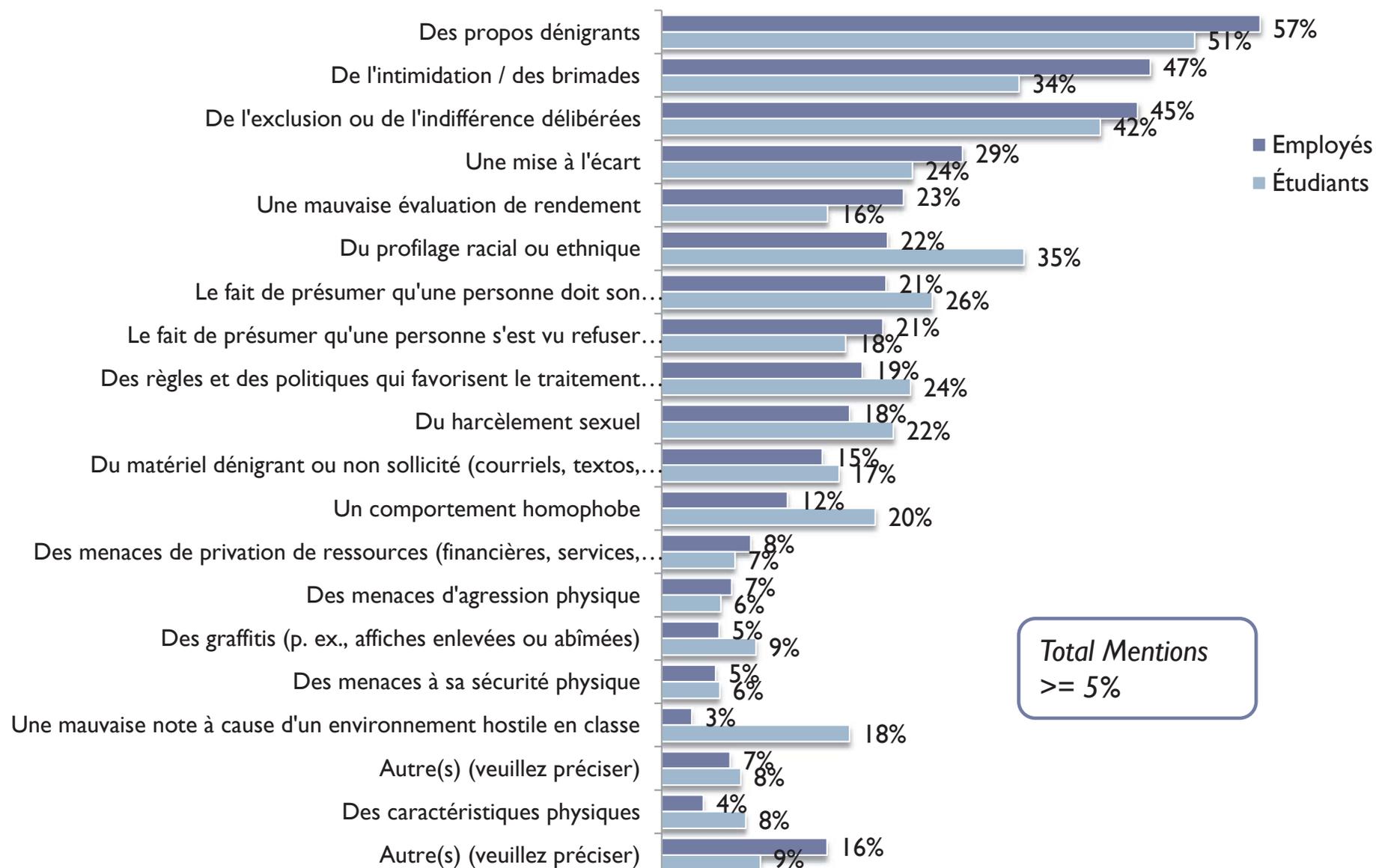
Témoignage: **ÉTUDIANTS**: Qui a été **la cible du comportement** d'exclusion, intimidant, insultant ou hostile dont vous avez été témoin? Qui ou qu'est-ce qui était **la source du comportement** d'exclusion, intimidant, insultant ou hostile dont vous avez été témoin?



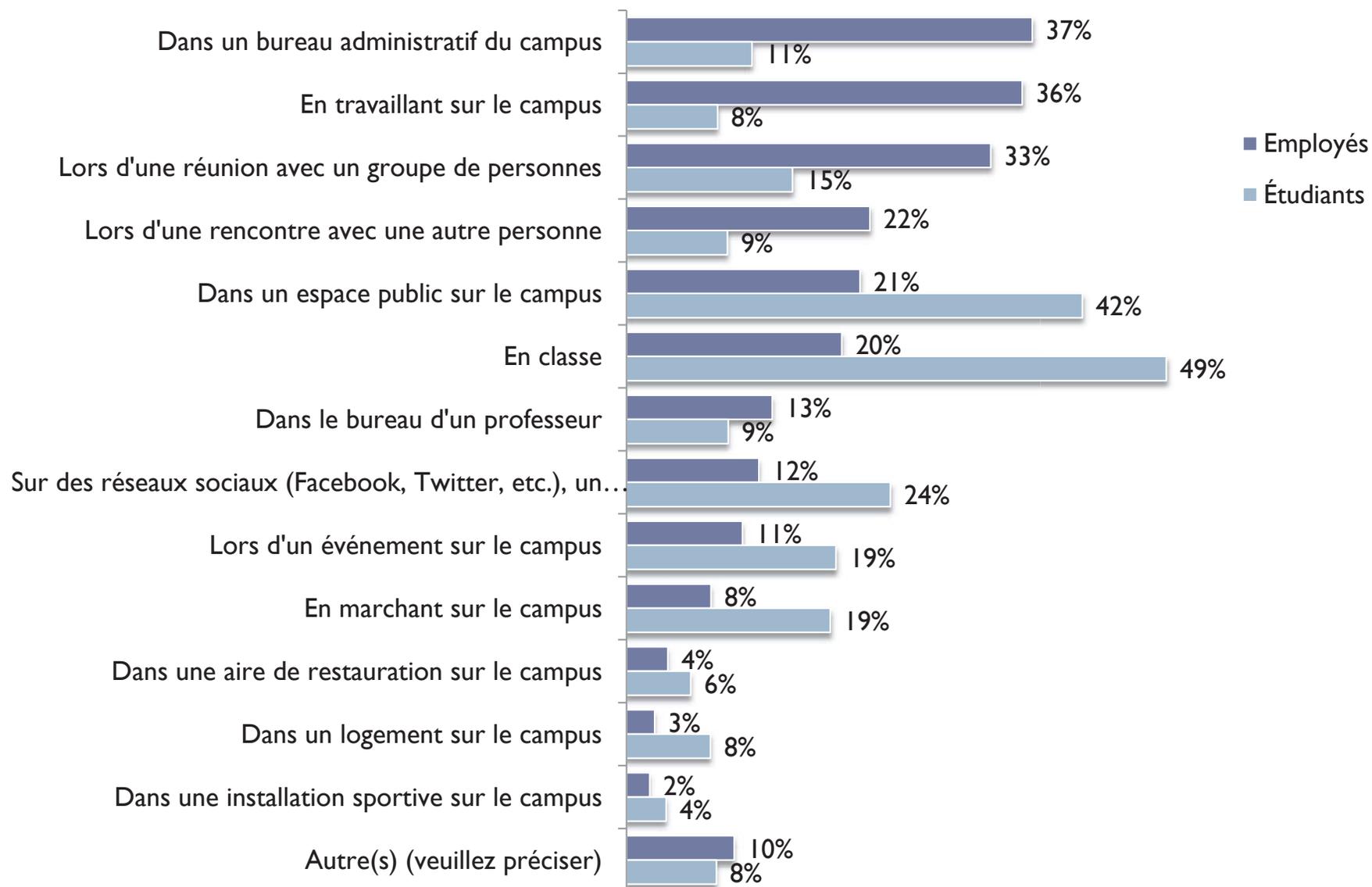
## Témoignage: Qu'est-ce **qui a, selon vous, suscité le comportement** d'exclusion, intimidant, insultant ou hostile dont vous avez été témoin?



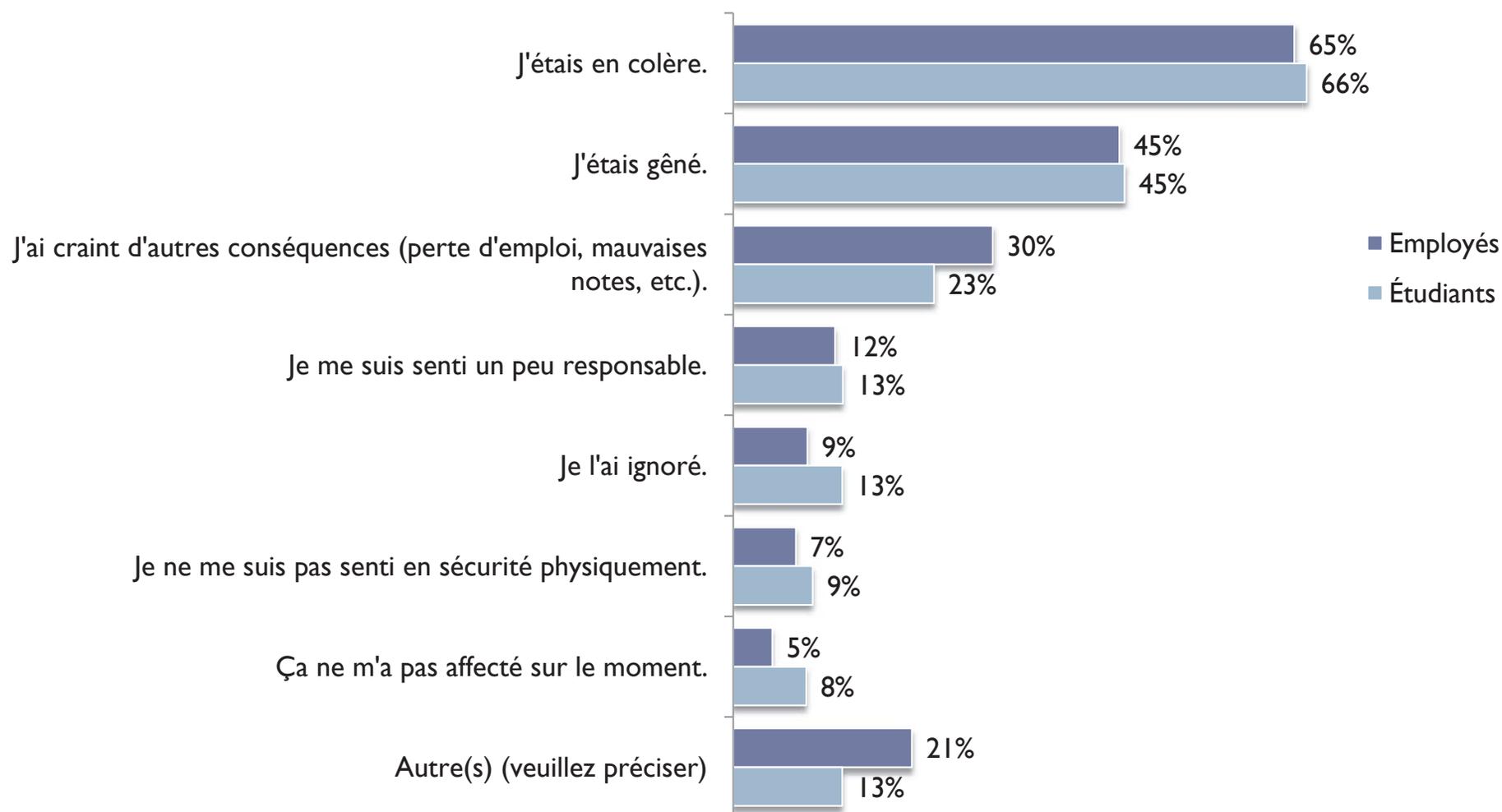
Témoignage: Quelles **formes de comportement** d'exclusion, intimidant, insultant ou hostile, fondé sur l'identité d'une personne, et ayant lieu sur le campus, avez-vous personnellement constatées ou vous a-t-on rapportées?



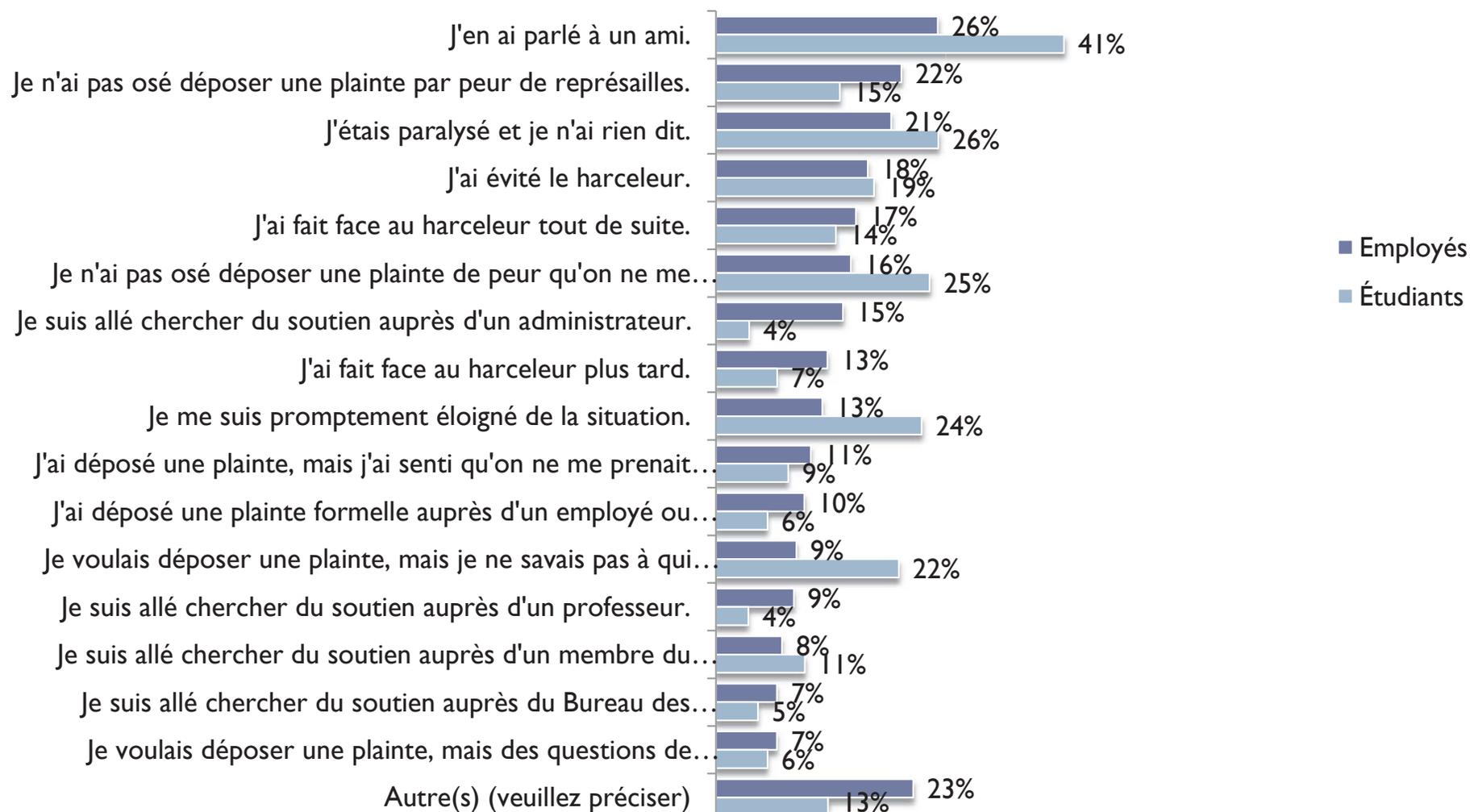
## Témoignage: Où a eu lieu ce comportement?



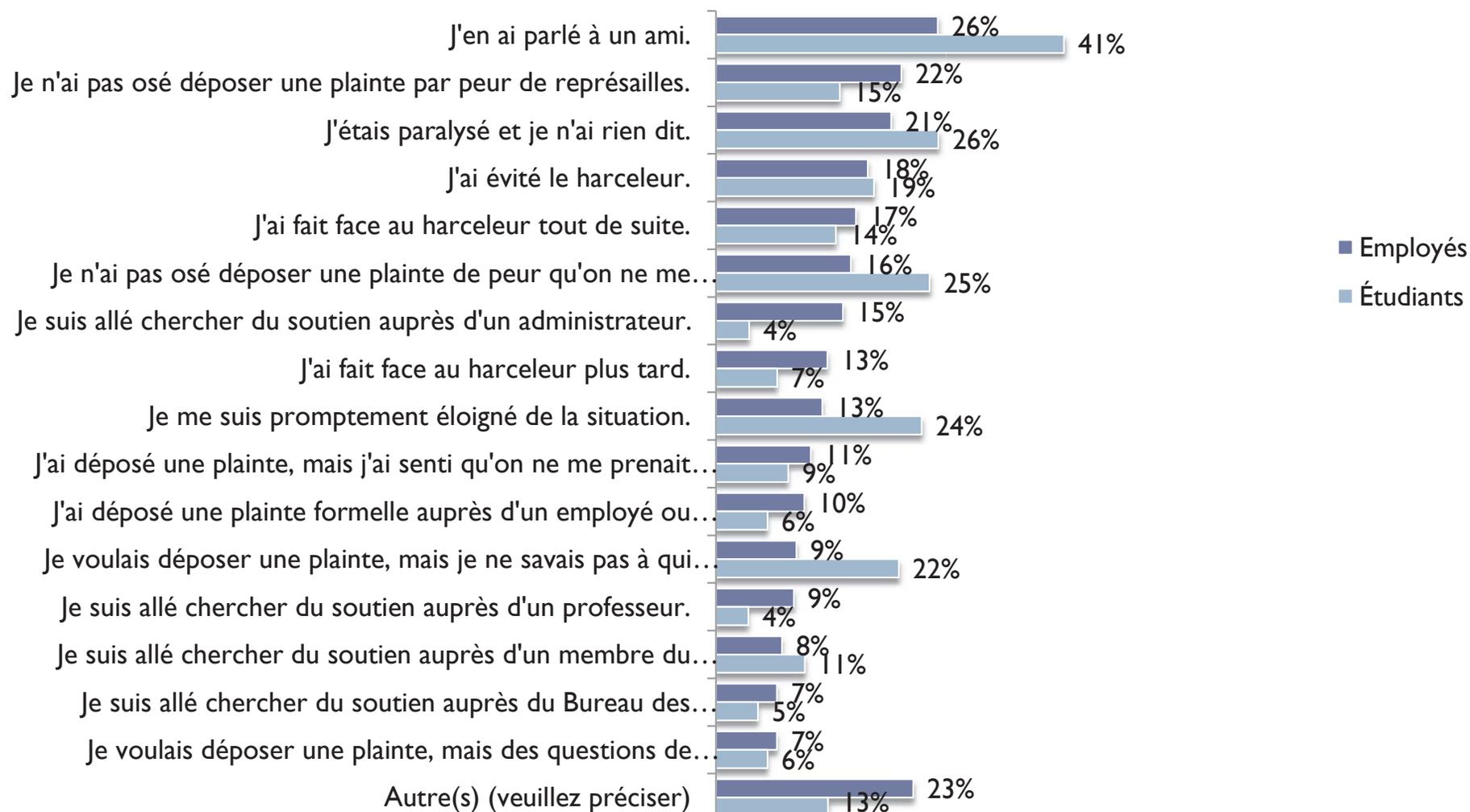
## Témoignage: Veuillez décrire **ce que vous avez ressenti** en observant ce comportement



Témoignage: Veuillez indiquer **comment vous avez géré la situation** lorsque vous avez été témoin de ce comportement?



Témoignage: Veuillez indiquer **comment vous avez géré la situation** lorsque vous avez été témoin de ce comportement?



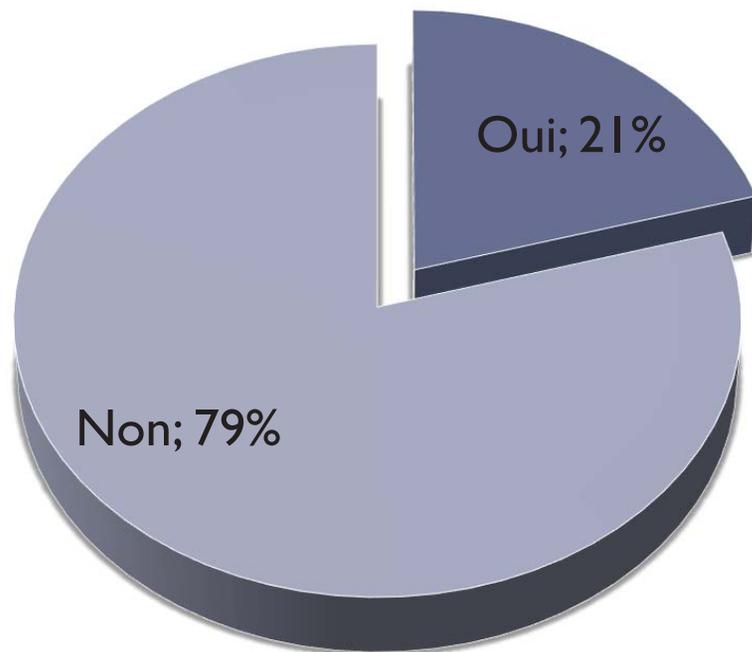


# Experience

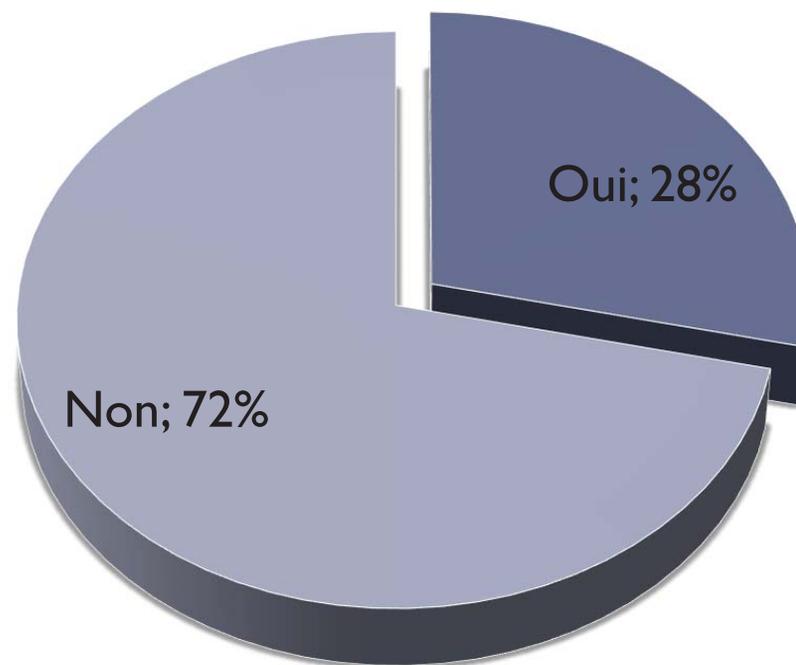
Vécu: Depuis que vous êtes à l'Université d'Ottawa, avez-vous **personnellement fait l'objet d'un comportement** d'exclusion (dédain, indifférence), ou subi une conduite intimidante, insultante ou hostile (harcèlement) sur le campus qui a eu une incidence sur votre travail ou votre apprentissage ici?

---

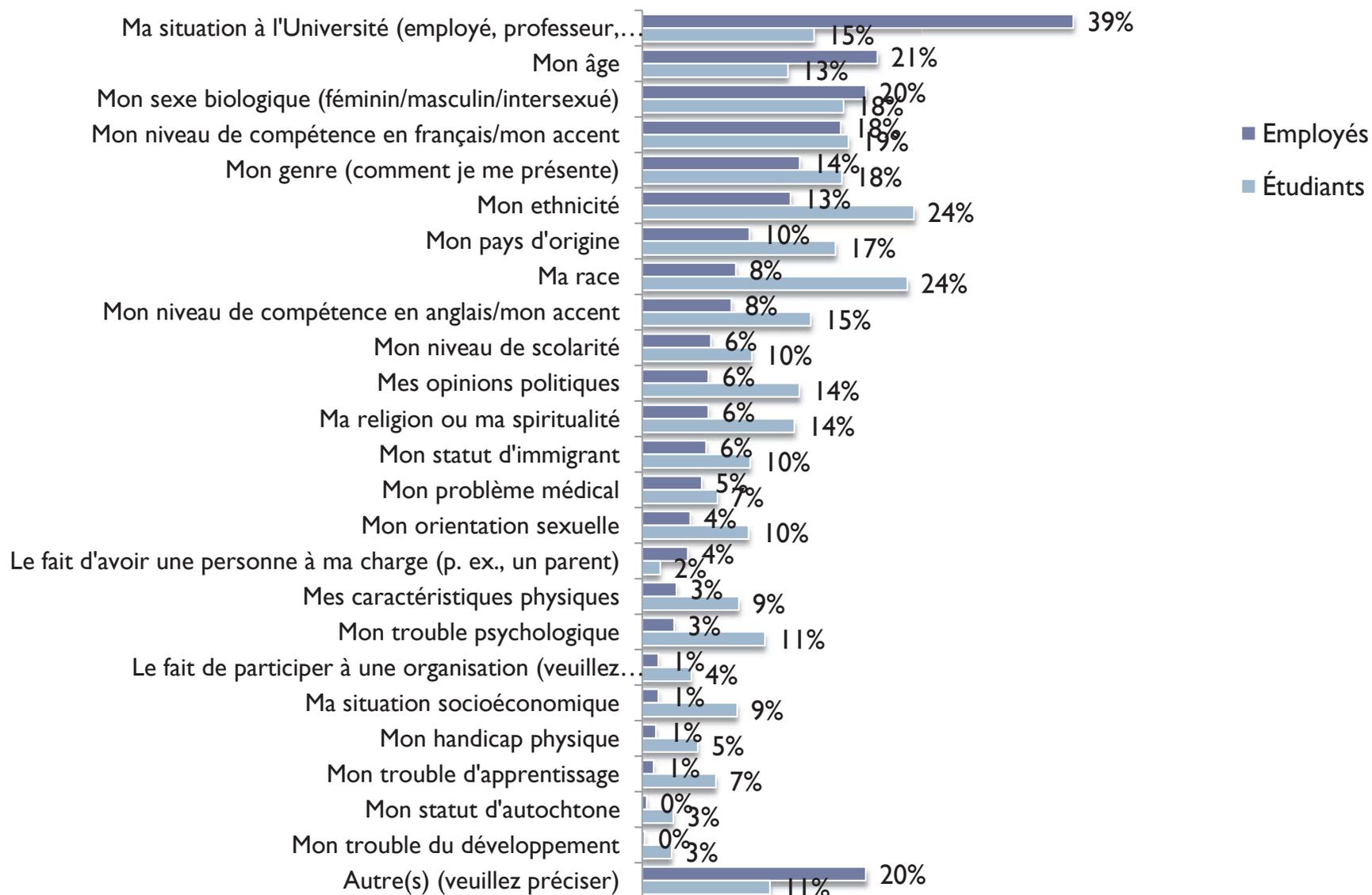
### Étudiants



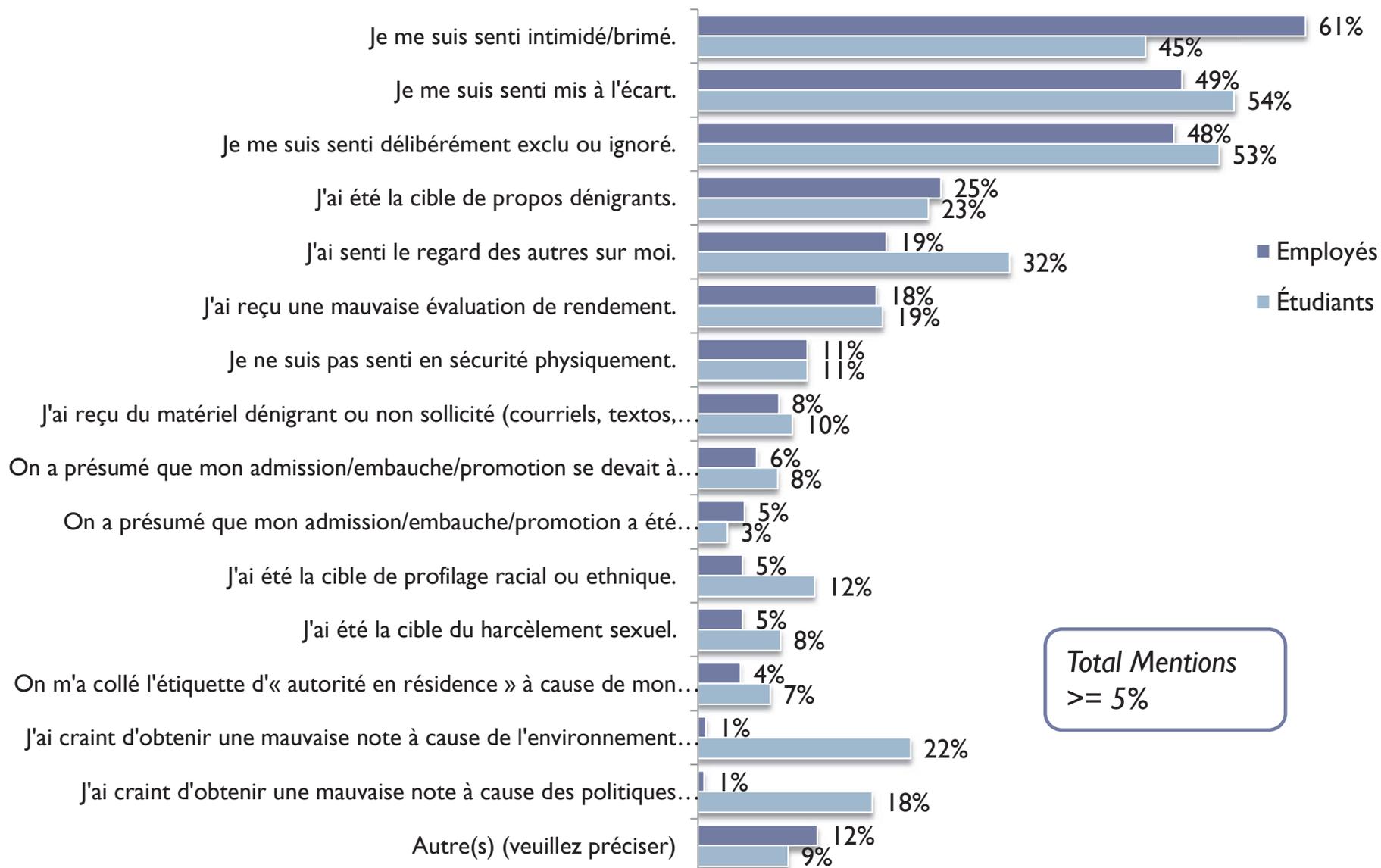
### Employés



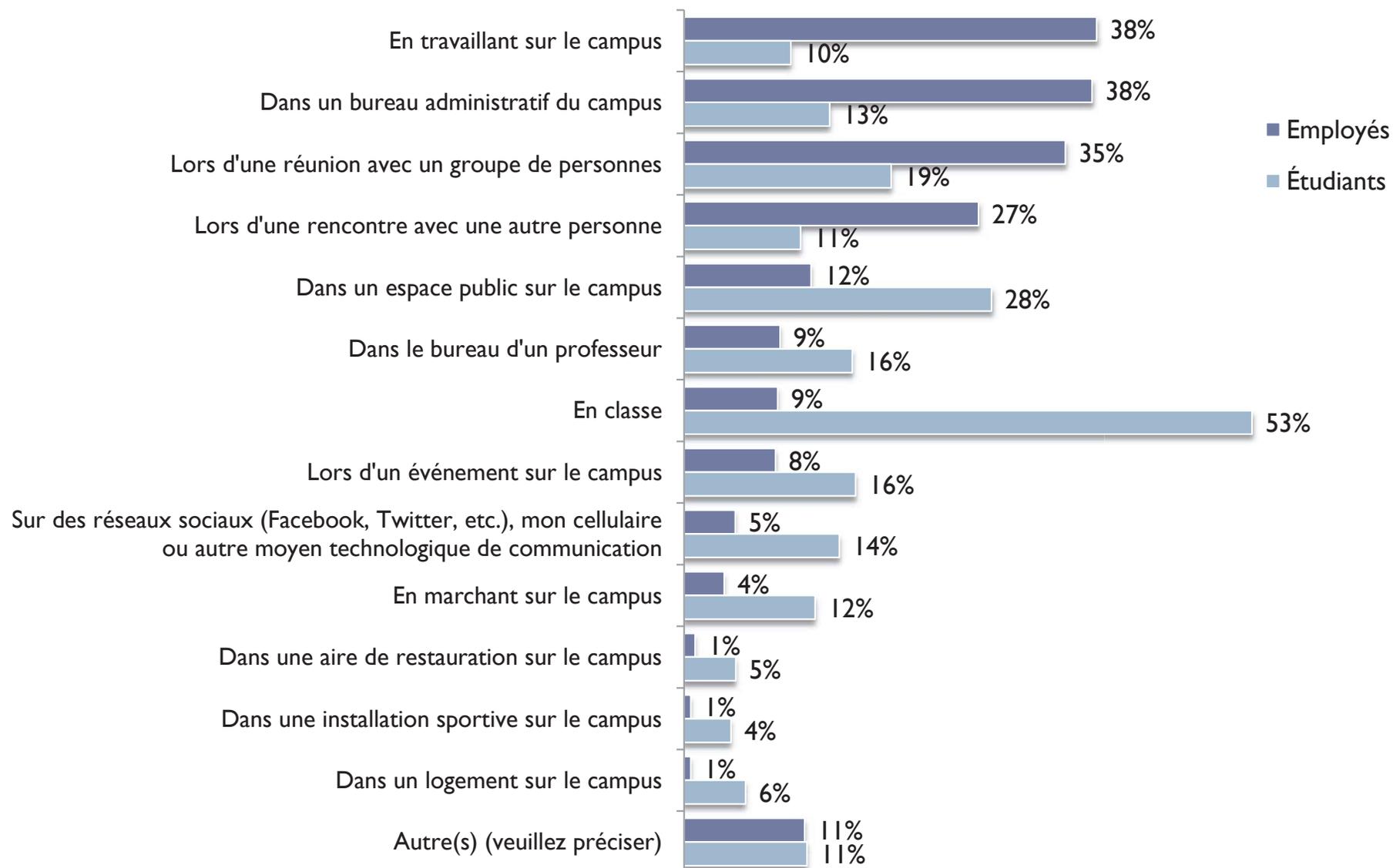
## Vécu: Qu'est-ce qui, selon vous, a **suscité ce comportement**?



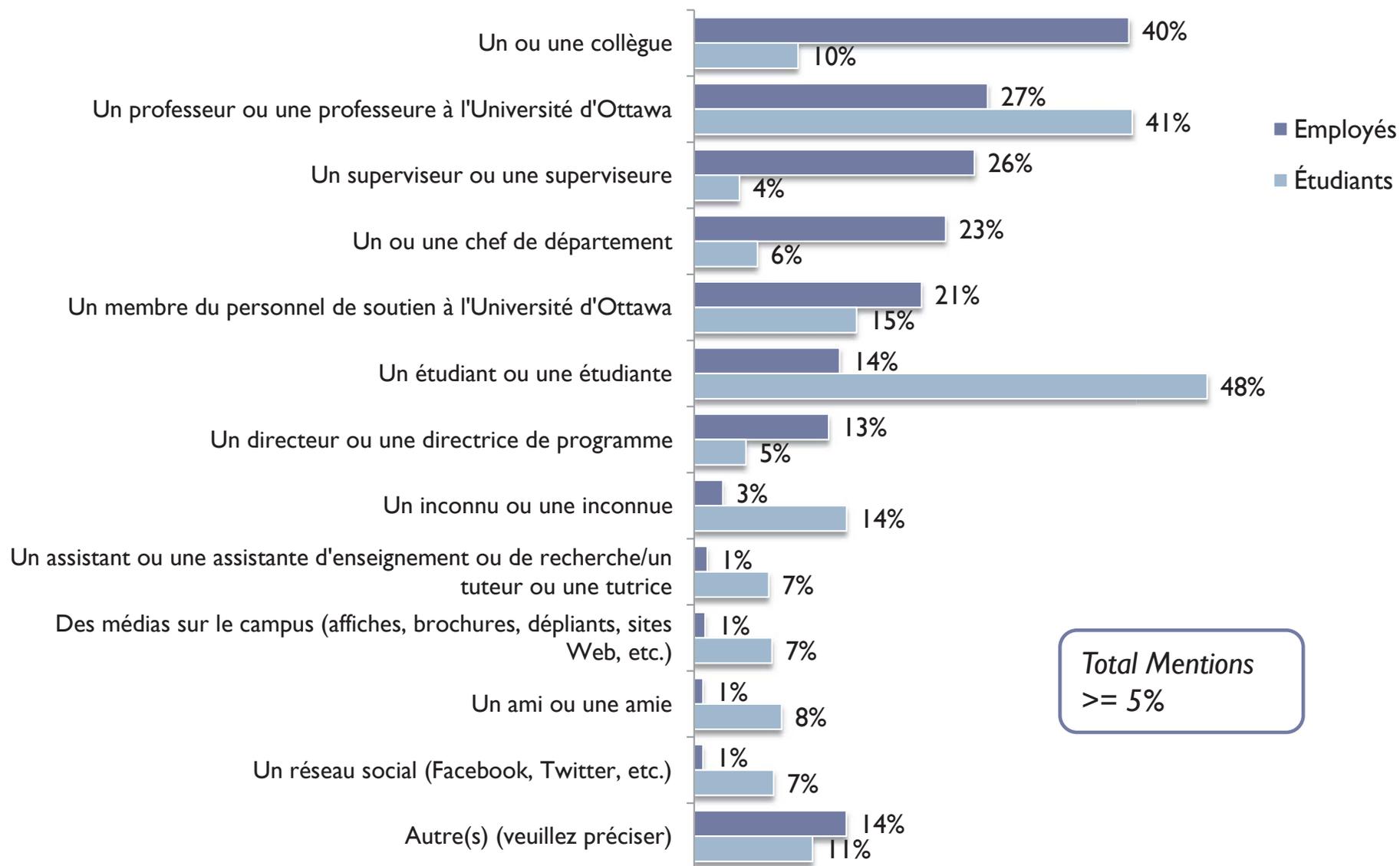
Vécu: Lequel ou lesquels des énoncés suivants **décrivent votre expérience** lorsque vous vous êtes senti exclu, intimidé, insulté ou confronté à un comportement hostile sur le campus?



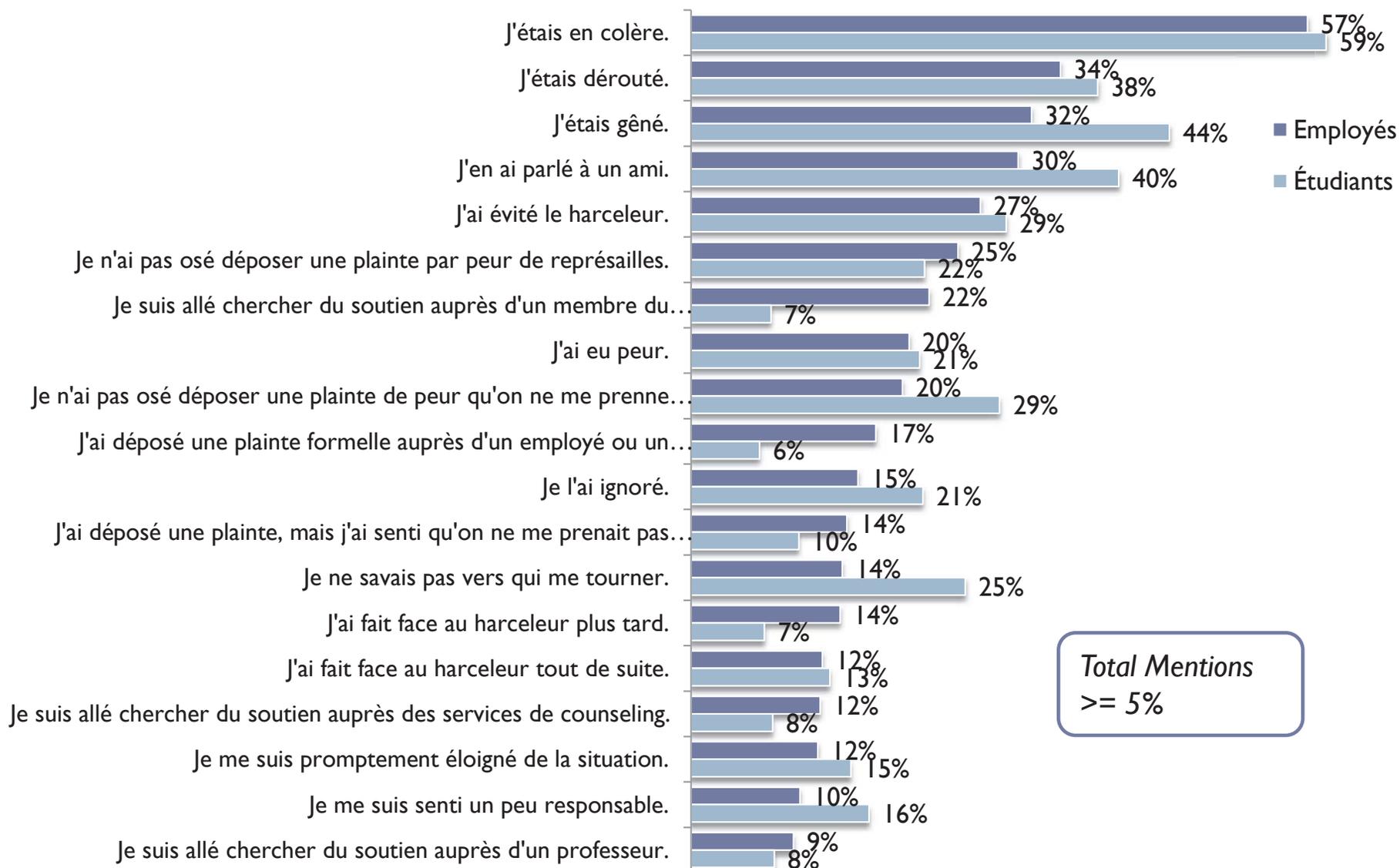
## Vécu: Où a eu lieu cette conduite?



## Vécu: Qui ou qu'est-ce qui était la source du comportement?



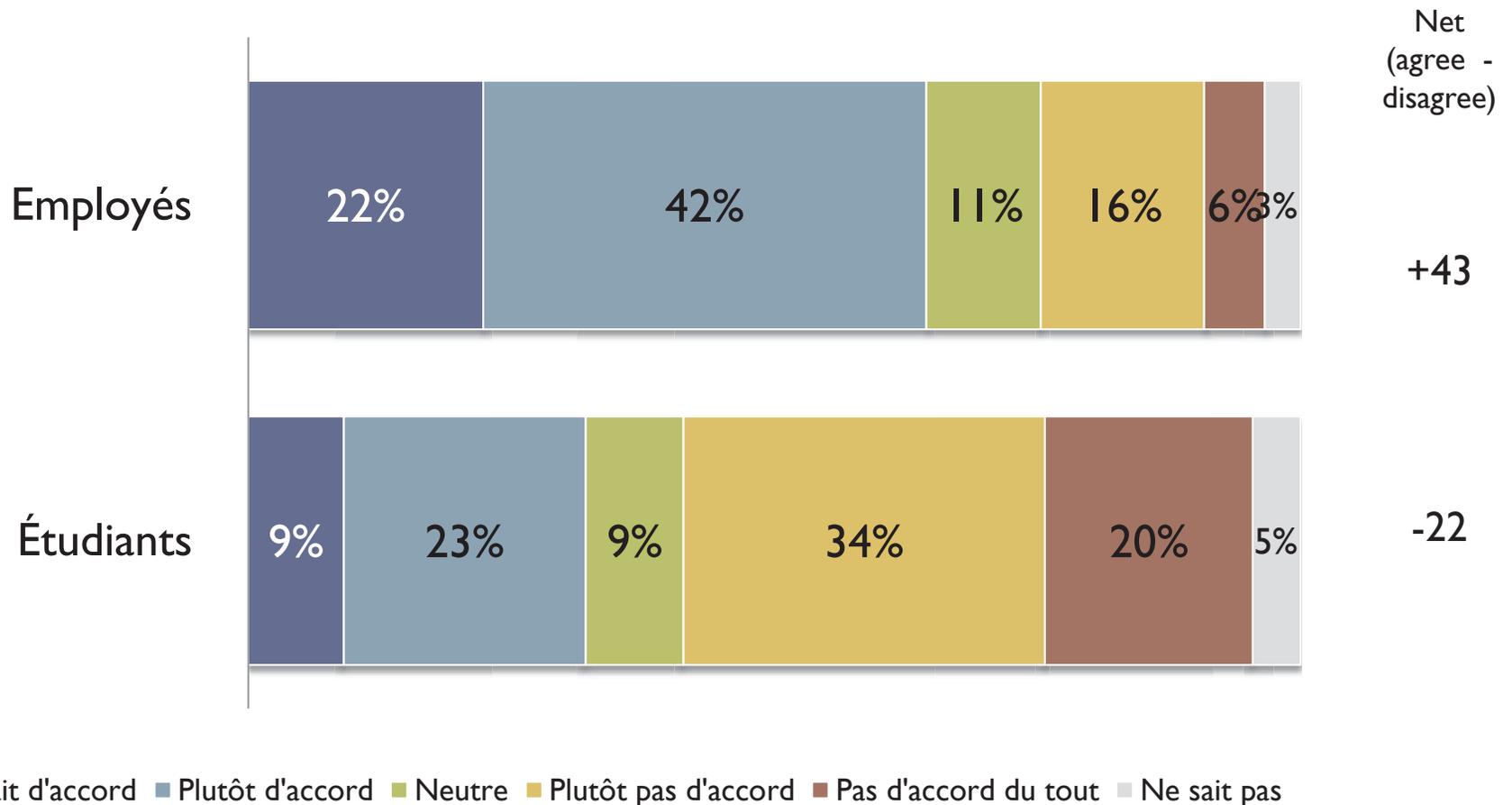
## Vécu: Veuillez indiquer comment **vous avez réagi** lors de cet incident



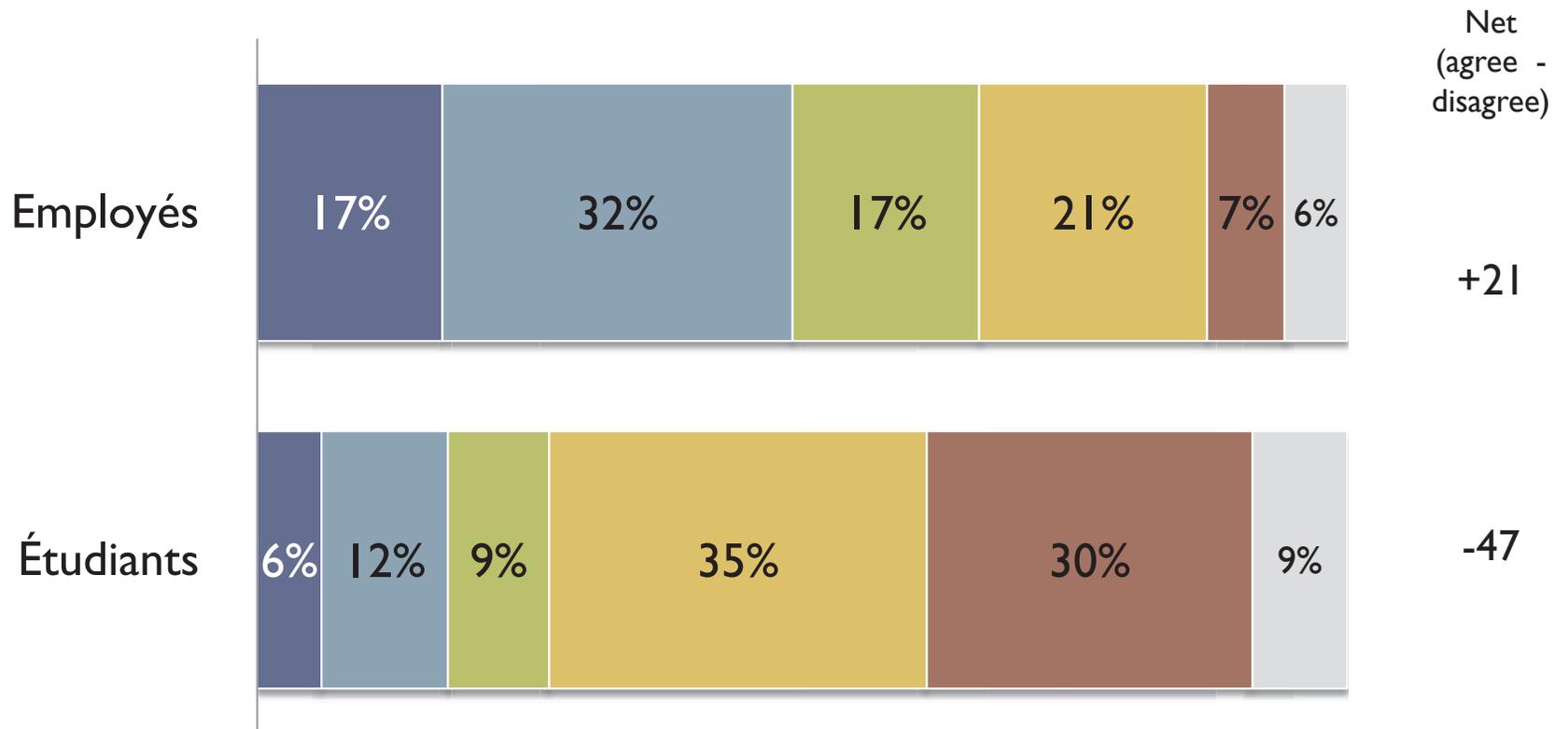


# Process

# Processus: Si un ami ou moi-même étions harcelés à l'Université d'Ottawa, je saurais où aller chercher de l'aide.



# Processus: Je comprends les procédures visant le dépôt de plaintes de harcèlement formelles à l'Université d'Ottawa.



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Neutre ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas d'accord du tout ■ Ne sait pas

# Processus: J'ai confiance dans l'Université d'Ottawa en ce qui concerne la gestion équitable des plaintes de harcèlement.



■ Tout à fait d'accord ■ Plutôt d'accord ■ Neutre ■ Plutôt pas d'accord ■ Pas d'accord du tout ■ Ne sait pas