

MAI 2021

MAI 2022

● Terminé ● En cours ● À venir

T1 T2 T3 T4 T1 T2 T3 T4



PROGRAMME ET POLITIQUES ORGANISATIONNELLES

- **Élaboration d'un plan continu de formation en leadership axé sur l'équité pour les boursier-ère-s**
 - Lancement d'une formation obligatoire continue en trois domaines : violence sexuelle et consentement; leadership axé sur l'équité; réconciliation avec les communautés autochtones et savoir-faire culturel
 - **Officialisation de multiples voies de rétroaction à l'intention des boursier-ère-s**
- **Examen en cours du programme et des politiques en vue de l'élaboration d'un cadre pour un programme équitable et inclusif**
 - Examen financier et approbation de l'augmentation du financement pour défrayer totalement les étudiant-e-s des frais de la 1^{re} année en résidence
 - Lancement d'un fonds d'aide aux boursier-ère-s pour contrer les obstacles financiers imprévus qui nuisent à la participation au programme
 - Création d'un poste de conseiller-ère d'orientation pour améliorer le programme de mentorat et augmenter la diversité dans le recrutement
 - Modification du programme des stages : ajout d'une subvention officielle à l'emploi dotée de fonds supplémentaires
 - Prestation continue de services de soutien en santé mentale à l'intention des boursier-ère-s
 - Lancement d'un questionnaire annuel sur l'équité à l'intention des boursier-ère-s
 - Élaboration d'un manuel à l'usage des boursier-ère-s
- **Mise en œuvre de la 1^{re} politique de Loran sur l'équité, la diversité, l'inclusion et la lutte contre le racisme**
 - Préparation d'un code de conduite
 - Finalisation du code de conduite



SÉLECTIONS ET PROMOTION

- Élaboration et prestation d'une formation annuelle : lutte contre préjugés et oppression pour bénévoles affectés aux sélections
- Ajouter annuellement à l'équipe un-e coordonnateur-trice autochtone à temps partiel affecté-e aux efforts de promotion du programme
- Renouvellement image de marque : mieux transmettre conviction de Loran que force de caractère, la volonté de servir et leadership se manifestent différemment dans situations et contextes divers
- Création de nouveaux partenariats avec des groupes d'action pour les jeunes en quête d'équité (en cours)



VALORISATION DES CAPACITÉS INTERNES

- Veiller à ce que le réseau des bénévoles soit chaque année représentatif du pourcentage de personnes racisées (27 %) au Canada
- Suivre la démarche de justice réparatrice pour réparer et restaurer la confiance
- Élaboration d'un plan de formation annuelle centrée sur l'équité à l'intention du personnel
 - Savoir-faire culturel autochtone, cycles 1 et 2; Lutte contre le racisme contre les personnes de race noire; travailler dans une optique d'équité
- Améliorer le recrutement et le maintien en place parmi le personnel et le conseil d'administration
- Revue des activités destinées à susciter les dons et le sentiment d'appartenance des donateurs pour créer un environnement favorable à l'intention des boursier-ère-s
- Mise en œuvre du processus d'aiguillage et compilation de ressources à l'intention des boursier-ère-s ayant besoin de services de DEI sur les campus et de l'aide de groupes dirigés par des étudiant-e-s



COLLECTE DE DONNÉES ET COMMUNICATION

- Audit des sources de données existantes
- Recommandations pour un cadre de collecte de données



VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION

- Créer un groupe de travail qui étudiera les appels à l'action de la CVR
- Élaboration d'un plan de vérité et réconciliation pour Loran

T1 T2 T3 T4 T1 T2 T3 T4

MAI 2021

MAI 2022

● Terminé ● En cours ● À venir