

MAI 2022

MAI 2023

• Terminé • En cours • À venir

T1 T2 T3 T4 T1 T2 T3 T4



PROGRAMME ET POLITIQUES ORGANISATIONNELLES

- Révision en cours des programmes et politiques en vue d'élaborer un cadre d'équité et d'inclusion
- Prestation continue de services de soutien en santé mentale à l'intention des boursier-ère-s
- Analyse des résultats du premier sondage annuel auprès des boursier-ère-s
 - Projet pilote de financement complémentaire pour défrayer totalement les étudiant-e-s des frais de la 1re 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
 - Adaptation de l'excursion d'orientation en matière d'accessibilité et d'inclusion
 - Lancement du 2e sondage sur l'équité auprès des boursier-ère-s
 - Publication d'un manuel à l'intention des boursier-ère-s
 - Élaboration d'une liste de vérification en vue de l'accessibilité des activités
- Plan de formation sur le leadership équitable
 - Ajout d'un module sur la réconciliation avec les communautés autochtones
- Rétroaction des boursier-ère-s :
 - Cercles de conversation de 2022 sur la formation au leadership équitable, les stages d'été et l'expérience du mentorat, de l'expédition avec Outward Bound, et des boursier-ère-s étudiant en STGM
 - Élaboration du Code de conduite de Loran



SÉLECTIONS ET PROMOTION

- Actualiser l'image de marque de Loran pour tenir compte du fait que la force de caractère, la volonté de servir et le leadership se manifestent différemment, selon le contexte et les circonstances
- Nouer de nouveaux partenariats avec des organismes au service des jeunes (en cours)
 - Élaborer et donner une formation annuelle sur la lutte contre les préjugés et l'oppression à l'intention des bénévoles affecté-e-s aux sélections
 - Nouveau module élaboré avec une aînée pour aider les bénévoles à comprendre le leadership et l'engagement citoyen chez les Autochtones



VALORISATION DES CAPACITÉS INTERNES

- Veiller à ce que la composition du réseau de bénévoles soit conforme chaque année au pourcentage des personnes racisées dans la population canadienne (27 %)
- Mettre en œuvre un processus d'aiguillage et compiler une liste des ressources à l'intention des boursier-ère-s qui ont besoin de services de DEI sur le campus ainsi que des groupes étudiants
 - Liens vers les services de soutien et de santé mentale des campus depuis le portail des boursier-ère-s; ressources supplémentaires en DEI (en cours)
- Formation annuelle continue sur l'équité à l'intention du personnel :
 - Terminé : formation de First Light sur la diversité culturelle autochtone; planification dans une optique générale d'équité.
- Améliorer le recrutement et le maintien en place d'un personnel et d'un conseil d'administration représentant la diversité (en cours)



VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION

- Créer un groupe de travail chargé de fournir conseils et orientation sur la façon de partager avec les communautés autochtones la responsabilité de favoriser l'épanouissement des leaders autochtones en herbe
 - Élaborer des recommandations pour aider Loran à mieux aider les candidat-e-s et boursier-ère-s autochtones



COLLECTE DE DONNÉES ET COMMUNICATION

- Audit des sources de données existantes, à commencer par les résultats du programme des boursier-ère-s

T1 T2 T3 T4 T1 T2 T3 T4

MAI 2022

MAI 2023

• Terminé • En cours • À venir