

● Terminé ● En cours ● À venir

MAI 2023

MAI 2024

T1 T2 T3 T4 T1 T2 T3 T4



Programme et politiques organisationnelles

- Examen continu des programmes et des politiques en vue de créer un cadre pour des programmes équitables et inclusifs
 - Prestation continue de services de soutien en santé mentale à l'intention des boursier-ère-s
 - Analyse des résultats du deuxième sondage annuel auprès des boursier-ère-s
 - Mise en place d'un supplément permanent pour l'hébergement en résidence des boursier-ère-s durant la première année
 - Augmentation de l'allocation de subsistance et de la dispense de frais de scolarité pour atténuer les obstacles liés au coût de la vie
 - Maintien du Fonds d'aide aux boursier-ère-s pour les aider à faire face aux obstacles financiers imprévus qui pourraient nuire à leur participation au programme
 - Utilisation du manuel des boursier-ère-s
 - Utilisation de la liste de vérification de l'accessibilité des événements
 - Lancement du troisième questionnaire sur l'équité pour les boursier-ère-s
 - Plan de formation en leadership axé sur l'équité pour les boursier-ère-s
 - Fin du premier cycle de quatre ans des séances de retraite des boursier-ère-s
- Utilisation du code de conduite de Loran
 - Rétroaction des boursier-ère-s : tenue de cercles de discussion des boursier-ère-s en 2023, sur les sujets suivants : l'inclusion des francophones aux retraites et les mécanismes d'évaluation des programmes



Sélections et promotion

- Nouer de nouveaux partenariats avec des organismes au service des jeunes en quête d'équité
 - Des liens sont établis avec plus de 300 organismes au service des jeunes, en particulier les jeunes en quête d'équité, notamment les jeunes PANDC, des régions rurales et nordiques et les francophones; chaque année, nous ajoutons à cette liste et établissons de nouveaux partenariats.
 - Créer et offrir des formations annuelles sur les préjugés et l'oppression à l'intention des bénévoles aux sélections
 - Créer un nouveau module sur les préjugés dans le cadre des sélections
 - Actualiser l'image de marque de Loran pour tenir compte du fait que la force de caractère, l'engagement et le leadership se manifestent différemment, selon le contexte et les circonstances
 - Lancer un nouveau site Web et actualiser les messages et l'image de marque



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 %)
- Améliorer le recrutement et le maintien en place d'un personnel et d'un conseil d'administration représentant la diversité
- Mettre en œuvre le processus de recommandation et compiler les ressources provenant des bureaux de DEI et des groupes étudiants des universités, pour les boursier-ère-s ayant besoin de soutien
 - Afficher des liens vers les services de santé mentale et de soutien des universités sur le portail des boursier-ère-s
- Élaborer un plan de formation centrée sur l'équité à l'intention du personnel
 - Développer les connaissances en collaboration avec la Bill Reid Gallery et le Millbrook Cultural Centre
 - Achever le manuel sur l'optique d'équité de Loran



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
 - Intégrer les recommandations dans la liste des mesures à prendre des prochaines années



Collecte de données et communication

- Audit des sources de données existantes mettant d'abord l'accent sur les résultats des programmes
 - Cadre d'évaluation des programmes pilotes
 - Mise sur pied d'un groupe de travail chargé de conseiller et d'orienter Loran dans la création d'un cadre de collecte et de communication de données
 - Élaboration d'une série de recommandations pour aider Loran à recueillir adéquatement les données et à mesurer les progrès réalisés

T1

T2

T3

T4

T1

T2

T3

T4

MAI 2023

MAI 2024

● Terminé ● En cours ● À venir