### Cadre et plan d'action pour l'équité et l'inclusivité

Rapport d'étape sur la 4e année



				•	Terminé	• En cours	• À venir
MAI 2024				MAI 2025			
T1	T2	Т3	T4	T1	T2	ТЗ	T4



#### Programme et politiques organisationnelles

- Élaboration d'un plan continu de formation en leadership axé sur l'équité pour les boursier∙ère∙s
  - Prestation continue de services de soutien en santé mentale à l'intention des boursier-ère-s
  - Analyse des résultats du questionnaire sur l'équité destiné aux boursier ère s de troisième année Lancement du questionnaire sur l'équité destiné aux boursier ère s de quatrième 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
    - Augmentation du plafond des subventions du Fonds d'aide aux boursier-ère-s pour les aider à faire fac aux obstacles financiers imprévus qui pourraient nuire à leur participation au programme

  - Conception d'une structure visant à accommoder et soutenir les étudiant es (y compris les étudiant es autochtones) qui, pour des raisons de santé ou culturelles, ont une charge de cours réduite jusqu'à l'obtention de leur diplôme
    - Mises à jour importantes au code de conduite de Loran
    - Mises à jour importantes au manuel des boursier ère s Loran
    - Recherche d'autres parcours universitaires pour soutenir la réussite des boursier-ère-s
      - Recherche de programmes de mise à niveau formels et informels et de programmes estivaux d'obtention de crédits
      - Promotion auprès d'universités et d'organisations clés, en mettant l'accent sur les parcours pour les étudiant es autochtones et du Nord
    - Rétroaction des boursier-ère-s : organisation de cercles de conversation de boursier-ère-s dans le programme de la retraite de 2025



### Sélections et promotion

- Nouer de nouveaux partenariats avec des organismes au service des jeunes (en cours)
  - Gestion des partenariats existants avec plus de 450 organismes au service des jeunes, en particulier des jeunes er quête d'équité, notamment les jeunes PANDC et des régions rurales et nordiques et les francophones; d'autres groupes sont ajoutés à cette liste chaque année
- Créer et offrir des formations annuelles sur les préjugés et l'oppression à l'intention des bénévoles aux sélections
  - Création de nouveaux modules sur la gestion du pouvoir et de la positionnalité, l'apprentissage interculturel et intergénérationnel, la lutte contre les préjugés dans l'évaluation des candidatures et la conduite d'entretiens dans le respect de l'équité et de la responsabilité
  - Élaborer des relations avec les organisations autochtones aux échelles locale, régionale et nationale
    - Renforcement des liens entre les ancien-ne-s boursier-ère-s et les boursier-ère-s 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 %)
  - (27 % en général; 39 % chez les responsables des entrevues)
    - Occasion de mettre en relation les candidat e-s autochtones avec des responsables des entrevues autochtones
- Améliorer le recrutement et le maintien en place d'un personnel et d'un conseil d'administration représentant la diversité (en cours)

Élaborer un plan de formation annuelle centrée sur l'équité à l'intention du personnel

- - Genre et sexualité; musée Mi'kmaq, Première Nation de Millbrook, séance de fabrication de tambours
  - Offrir de l'orientation et des ressources aux bureaux de DEI des universités
    - Processus établi par l'intermédiaire de représentant es universitaires
- Soutenir les boursier-ère-s autochtones en recherchant et en poursuivant l'établissement de relations avec des organismes, des aîné-e-s et des gardien-ne-s du savoir autochtones externes
  - Établissement de partenariats autochtones pour les expériences externes, la Retraite des boursier-ère-s et forum des boursier-ère-s; initiatives autochtones de l'Université de Toronto, accompagnateur-trice-s autoch de SPC Coaching



#### Vérité et réconciliation

- Donner suite au rapport et aux 18 recommandations du groupe de travail sur la Vérité et la réconciliation afin de favoriser la participation et les résultats des candidat-e-s et des boursier-ère-s autochtones conformément à la mission et au mandat de Loran
  - Offrir des occasions d'améliorer et de célébrer la diversité des nations autochtones lors des rassemblements Loran
    - éances de boursier-ère-s organisées pour célébrer : Anishinaabe/Genaabaajing Première Nation e Serpent River; Anishinaabe; Première Nation de Moose Cree; Nation crie Anishinaabe/Muskegowuk, remière Nation crie de Missanabie
      - Élaborer une déclaration d'engagement, d'appartenance, de transparence et de confiance de Loran envers les boursier-ères autochtones qui posent leur candidature et participent au programme



# Collecte de données et communication

Établissement et travail en cours d'un groupe de travail sur la collecte de données et la communication

Élaboration d'une série de recommandations pour aider Loran à recueillir adéquatement les données et à mesurer les progrès réalisés

MAI 2024 MAI 2025

Terminé

En cours

• À venir