

Public Services and Procurement Canada's Second Official Language Scholarship Program



Public Services and
Procurement Canada

Services publics et
Approvisionnement Canada

Canada

Le programme de bourses en seconde langue officielle de Services publics et Approvisionnement Canada



Public Services and
Procurement Canada

Services publics et
Approvisionnement Canada

Canada

Introduction

- Created in 2017 as a positive measure to help eliminate barriers to career advancement for employees who are members of equity-seeking groups
- Origin tied to the Borbey-Mendelsohn report and the renewal of federal public service
- In 2022-2023, renewal of the program was influenced by the Diversity and Inclusion Action Plan (DIAP), which contains 38 activities to promote diversity and advance a culture of inclusion
- Challenge at PSPC for equity-seeking groups: having opportunities to learn second official language

Up to 2021-2022, the eligibility criteria included:

- Being an indeterminate employee in EX minus 1 or EX minus 2 positions
- Persons with disabilities, visible minorities and/or Indigenous Peoples

In 2022-2023, the program was made available to:

- all indeterminate employees;
- Black employees and 2SLGBTQIA+ communities in addition to other EE groups
- Those that want to perfect their written skills, not solely their oral skills

+ Materials and communications products reviewed to increase protection of personal information and recognize the existence of intersectional identities

The program in a nutshell:

- up to 250 hours of full time one on one training provided by a language school

Introduction

- Créé en 2017 comme mesure positive pour aider à éliminer les obstacles à l'avancement professionnel des employés membres de groupes visés par l'équité
- Origine liée au rapport Borbey-Mendelsohn et au renouvellement de la fonction publique fédérale
- En 2022-2023, le renouvellement du programme a été influencé par le Plan d'action sur la diversité et l'inclusion (PADI), qui contient 38 activités visant à promouvoir la diversité et à faire progresser une culture d'inclusion
- Défi à SPAC pour les groupes visés par l'équité : avoir la possibilité d'apprendre une seconde langue officielle

Voici certains des critères d'admissibilité en vigueur jusqu'en 2021-2022 :

- Être un employé nommé pour une période indéterminée dans un poste EX moins 1 ou EX moins 2; et
- S'auto-identifier personne en situation de handicap, membre des minorités visibles et/ou membre des peuples autochtones.

En 2022-2023, le programme a été mis à la disposition de :

- tous les employés nommés pour une période indéterminée;
- les employés noirs et les communautés 2ELGBTQIA+, en plus des autres groupes visés par l'équité en matière d'emploi; et
- celles et ceux qui veulent perfectionner leurs compétences écrites, et pas seulement leurs compétences orales.

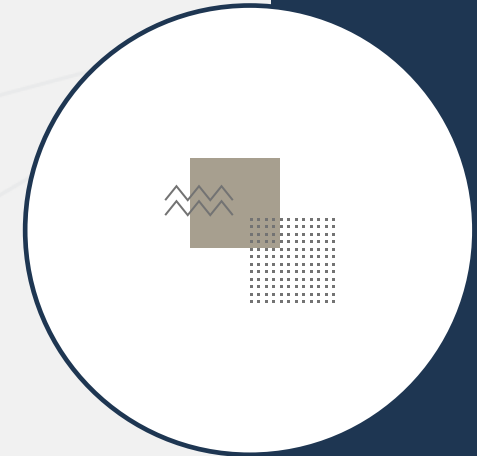
+ Le matériel et les produits de communication ont été révisés pour accroître la protection des renseignements personnels et reconnaître l'existence d'identités intersectionnelles.

Le programme en quelques mots :

- jusqu'à 250 heures de formation individuelle à temps plein fournie par des écoles de langues

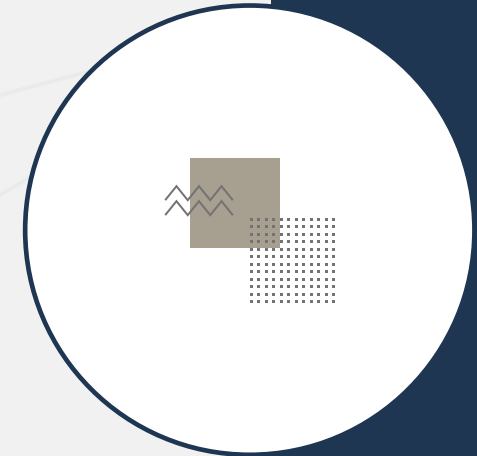
As of 2022-2023

- **To participate in the program, an employee must:**
 - Demonstrate that they are an indeterminate employee (not only in EX minus 1 or EX minus 2 positions)
 - Self-identify with one or more of the targeted equity-seeking groups
 - Have a high level of performance and an interest in learning the second official language in question
 - Receive the approval of a manager and director
- ✓ Selection of recipients according to targets based on workforce availability
- ✓ Selection committee made up of experts in official languages, diversity and inclusion, learning; and a representative of PSPC's diversity networks



Dès 2022-2023

- **Pour participer au programme, un(e) employé(e) doit :**
 - Démontrer qu'il ou elle est nommé(e) pour une période indéterminée (pas seulement ceux dans une position EX moins 1 ou EX moins 2)
 - S'auto-identifier à un ou plusieurs groupes en quête d'équité ciblés
 - Avoir un niveau de rendement élevé et un intérêt à apprendre la seconde langue officielle en question
 - Obtenir l'approbation d'un(e) gestionnaire et directeur/directrice
- ✓ Sélection de récipiendaires selon des cibles se fondant sur la disponibilité de la main d'oeuvre
- ✓ Comité de selection formé d'experts en langues officielles, en diversité et inclusion, en apprentissage et d'une personne représentant les réseaux de la diversité de SPAC.



Expected impacts in 2022-2023



Increased access to language training



A greater interest amongst targeted employees



A demonstrated flexibility and agility in the applications to accommodate applicants' specific needs or preferences



An increased diversity of recipients



A bonified recipients' experience from start to finish

Impacts souhaités en 2022- 2023



Plus de bourses offertes



Un plus grand intérêt chez les employés ciblés



Une flexibilité et une agilité démontrées dans le processus de candidature afin d'accommoder les besoins et les préférences spécifiques des candidats



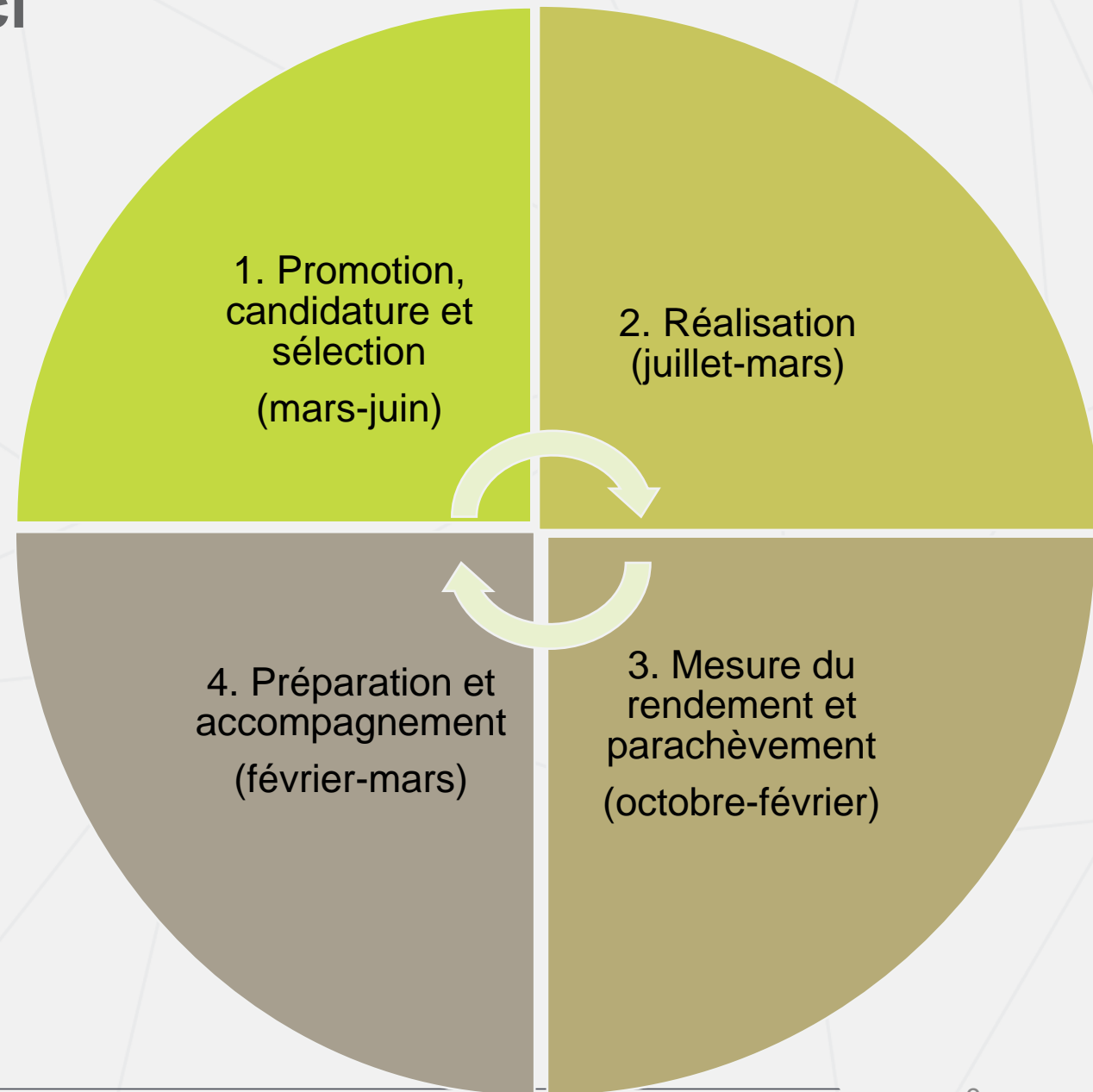
Une diversité accrue au sein des récipiendaires



Une expérience des récipiendaires bonifiée de A à Z

Quelques leçons tirées jusqu'ici

- Gérer les attentes dans les produits promotionnels
- Rendre le processus de candidature clair, simple et transparent
- Prévoir le budget du programme avant le début de l'année fiscale
- Se conformer à un réel cycle de programme



A few lessons learned so far

- Manage expectations in the communications products
- Make the application process clear, simple and transparent
- Plan the program's budget prior to the beginning of the fiscal year
- Follow a strict program cycle



Questions



Questions

