# **Equitable Access to Language Training Program (EALTP) 2.0**

The Equitable Access to Language Training Program was initially launched at Health Canada (HC) in April 2021 and at the Public Health Agency of Canada in April 2022. It is a tailored program intended to address systemic barriers on second language training encountered by **Black, Racialized, Indigenous employees and employees with disabilities**. Drivers supporting the program include government priorities related to diversity and inclusion with a focus on career development, such as the [Clerk’s Call to Action on Anti-Racism, Equity, and Inclusion in the Federal Public Service](https://www.canada.ca/en/privy-council/corporate/clerk/call-to-action-anti-racism-equity-inclusion-federal-public-service.html) and [the forward direction message to deputies](https://www.canada.ca/en/privy-council/corporate/clerk/call-to-action-anti-racism-equity-inclusion-federal-public-service/call-to-action-message-to-deputies.html).

Through ongoing consultations with employee networks, branch representatives and thorough discussions at the PHAC Voices of Diversity and Inclusion Action Forum and HC’s Leadership Council on diversity and Inclusion, EALTP was updated to better align with its intended objectives. As a result EALTP 2.0 provides clearer direction on accountability for the program, decision points, employee progress through the admission process, and budget, all of which rest with PHAC branch vice-presidents or HC branch assistant deputy ministers. Action taken must include measures to address bias in decision making, understand the impact of decisions on the mental health of applicants, and use an employee-centric approach to learning and address learning needs.

The program now has three call-outs per year where employees, regardless of their tenure, but who self-identify as part of the three EE groups can submit an application for language training. The approval process for applications can take anywhere from a few months to four months, depending on the application. For more information on this program or to start completing an application form, consult one of the following quick links.

Should you have any questions or wish to discuss this initiative, please contact [the Equity, Diversity and Inclusion Office.](mailto:nfa1568212215324950@hc-sc.gc.ca)

# **Programme d'accès équitable à la formation linguistique (PAEFL) 2.0**

Le Programme d'accès équitable à la formation linguistique a été initialement lancé à Santé Canada (SC) en avril 2021 et à l'Agence de la santé publique du Canada en avril 2022. Il s'agit d'un programme visant à éliminer les obstacles systémiques à la formation en langue seconde auxquels se heurtent les **employés noirs et racialisés, les employés autochtones et les employés en situation de handicap**. Les facteurs qui appuient le programme comprennent les priorités gouvernementales liées à la diversité et à l'inclusion, en mettant l'accent sur le perfectionnement professionnel, comme l ['appel à l'action du greffier sur la lutte contre le racisme, l'équité et l'inclusion dans la fonction publique fédérale](https://www.canada.ca/en/privy-council/corporate/clerk/call-to-action-anti-racism-equity-inclusion-federal-public-service.html) et [le message d'orientation à l'intention des sous-ministres](https://www.canada.ca/en/privy-council/corporate/clerk/call-to-action-anti-racism-equity-inclusion-federal-public-service/call-to-action-message-to-deputies.html).

Grâce à des consultations continues avec les réseaux d'employés, les représentants des directions générales et à des discussions approfondies lors du Forum sur les voix de la diversité et de l'inclusion de l'ASPC et du Conseil de leadership sur la diversité et l'inclusion de SC, le PAEFL a été mis à jour afin de mieux s'harmoniser avec ses objectifs prévus. Par conséquent, le PAEFL 2.0 fournit une orientation plus claire sur la responsabilisation à l'égard du programme, les points de décision, les progrès des employés tout au long du processus d'admission et le budget, qui relèvent tous des vice-présidents de la Direction générale de l'ASPC ou des sous-ministres adjoints de la Direction générale de SC. Les mesures prises doivent comprendre des mesures visant à éliminer les préjugés dans la prise de décisions, à comprendre l'incidence des décisions sur la santé mentale des candidats et à utiliser une approche axée sur les employés pour l'apprentissage et répondre aux besoins d'apprentissage.

Le programme comporte maintenant trois appels par année où les employés, peu importe leur mandat, mais qui s'identifient comme faisant partie des trois groupes d'EE, peuvent soumettre une demande de formation linguistique. Le processus d'approbation des demandes peut prendre de quelques mois à quatre mois, selon la demande. Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce programme ou pour commencer à remplir un formulaire de demande, consultez l'un des liens rapides suivants.

Si vous avez des questions ou souhaitez discuter de cette initiative, veuillez communiquer avec : [le Bureau de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.](mailto:nfa1568212215324950@hc-sc.gc.ca)