



APEX

*Rapport sur la Table ronde de
l'APEX
sur les difficultés d'apprentissage
et les langues officielles tenue le 7
décembre 2004*

Le 21 décembre 2004

*Association professionnelle des cadres supérieurs de la fonction publique du Canada
234, avenue Laurier Ouest, bureau 2200
Ottawa (Ontario) K1P 6K6*

1. Contexte

À l'été 2003, l'APEX consultait des cadres de partout au pays pour connaître leurs opinions quant aux nouvelles politiques en matière de langues officielles et de formation linguistique. L'exercice lui a permis de conclure que, en général, les cadres appuyaient fermement ces politiques, mais se souciaient de leur application.

L'Association a donc produit un rapport faisant état de ses observations et d'un éventail de recommandations, qu'elle a ensuite remis aux dirigeants responsables des sphères politique et bureaucratique.

En janvier 2004, l'APEX a lancé son nouveau Service conseil pour les cadres de direction. Un certain nombre de clients éprouvant d'importantes difficultés à atteindre un niveau C en interaction orale n'ont pas tardé à y recourir. On s'est aperçu qu'un spécialiste de la santé avait diagnostiqué l'une des diverses formes de dyslexie ou un autre trouble d'apprentissage chez la plupart d'entre eux.

En février 2004, l'APEX a rencontré quelque quinze cadres (atteints de dyslexie) en formation linguistique afin de savoir comment ils percevaient leur expérience et ce qu'ils suggéraient pour améliorer la situation. Ils ont longuement discuté de la formation et de l'évaluation linguistiques ainsi que de la gestion de leur formation par les ministères. Comme suite à cette rencontre, l'APEX a produit une étude de cas qu'elle a acheminée aux dirigeants des organisations responsables des langues officielles. De plus, l'APEX a proposé de tenir une table ronde sur ce thème; toutes les parties intéressées ont répondu favorablement à l'invitation. La table ronde a eu lieu le 12 mai 2004. L'APEX a produit un rapport à son sujet, qu'il est possible de consulter à l'adresse suivante : www.apex.gc.ca

L'APEX a été l'hôte d'une deuxième table ronde, le 7 décembre 2004.

2. But

Le présent document vise à rendre compte des discussions tenues dans le cadre de la deuxième table ronde de l'APEX sur les difficultés d'apprentissage et les langues officielles.

3. Objectifs de la table ronde

La table ronde était axée sur deux objectifs :

- S'informer mutuellement des progrès réalisés depuis la table ronde du 12 mai 2004;
- Discuter des prochaines étapes et de l'échéancier.

4. Participants

Parmi les participants figuraient des représentants de l'APEX (Pierre de Blois, Colette Nault et Paul Choquette), de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC : Kelly Collins, Susan Siu et Wally Boxhill), de l'École de la fonction publique du Canada (EFPC : Denise Boudrias, Yves Dupuis et Colette Chevrier), de la Commission de la fonction publique du Canada (CFP : Michel Gobeil, Henry Edwards, Bastian Kruidener, Marie Bergeron et Nathalie Leblanc), du Commissariat aux langues officielles (Sylvie Jalbert), du Bureau du greffier du Conseil privé (Mary Laidlaw) et du Réseau des champions ministériels des langues officielles (François Raynauld et Pierre de Montigny).

5. Résumé de la table ronde

5.1 Introduction

Pierre de Blois a remercié les participants pour avoir accepté d'assister à cette deuxième table ronde. Il a fait valoir que les dernières consultations de l'APEX ont montré que les cadres continuent de se préoccuper de la formation et de l'évaluation linguistiques, et que le travail de ce groupe est donc particulièrement important.

5.2 Objectifs et processus

Paul Choquette a expliqué les objectifs et le déroulement de la table ronde.

5.3 Partage de l'information

5.3.1 APEX

Colette Nault a rendu compte des mesures de l'APEX visant à respecter les engagements pris lors de la dernière réunion :

- L'APEX a écrit à la Présidente de la CFP pour lui demander de rendre obligatoire le processus d'orientation pour tous les cadres et de le considérer comme un outil dans la préparation d'un plan d'apprentissage approprié (15 juillet 2004);
- L'APEX a écrit aux sous-ministres pour les sensibiliser au besoin d'une plus grande participation des ministères dans le processus de formation linguistique, à la nécessité de faire intervenir des experts ministériels pour aider et guider les participants à une formation linguistique ainsi qu'à l'obligation de garder les cadres actifs dans les affaires des ministères et de la fonction publique lorsqu'ils s'absentent de leur bureau pour participer à une formation linguistique (juillet 2004);

- L'APEX a rédigé un rapport sur cette table ronde, l'a envoyé à tous les participants ainsi qu'aux ministres et aux sous-ministres concernés par les questions relatives aux langues officielles, et l'a affiché sur son site Web;
- L'APEX a organisé cette deuxième table ronde.

5.3.2 École de la fonction publique du Canada

Lors de la table ronde tenue en mai, l'EFPC a pris les engagements suivants :

- Denise Boudrias, vice-présidente principale, s'est engagée à consacrer une part importante de son temps à la question de la formation linguistique;
- Yves Dupuis s'est engagé à poursuivre le dialogue avec Ross Leeder concernant sa proposition de mettre sur pied une unité de travail pilote en français, à appuyer les activités de la nouvelle Division dirigée par Colette Chevrier, à établir des liens plus étroits avec les ministères et à veiller à ce que les résultats du processus d'orientation soient bien intégrés aux méthodes pédagogiques.

Denise Boudrias a rendu compte des progrès faits en matière de formation linguistique. Elle a noté que cette question suscitait un vif intérêt et qu'elle y accordait elle-même beaucoup d'attention. Elle a distribué un dossier sur l'examen en cours sur la formation et l'évaluation linguistiques dans la fonction publique, qui vise à :

- Élaborer une vision de la formation et de l'évaluation linguistiques ainsi qu'un ou plusieurs modèles pour renouveler la prestation de services en fonction des exigences actuelles et des besoins futurs; à traduire une approche moderne du bilinguisme; à tenir compte des enjeux liés à la relève, à l'équité en matière d'emploi et aux régions; et à reconnaître l'acquisition de compétences en langue seconde comme un aspect essentiel de l'apprentissage et du perfectionnement professionnel;
- Contribuer à la modernisation globale de la fonction publique;
- Préparer un plan d'action pour améliorer les capacités internes et créer une fonction publique exemplaire qui reflète la dualité linguistique du Canada;
- Répondre aux préoccupations que suscitent les modèles actuels de formation et d'évaluation.

Dirigé en collaboration par l'EFPC et la CFP, avec l'appui de l'AGRHFPC, cet examen comporte trois volets :

- L'analyse de l'efficacité et de l'efficience du système actuel;
- L'élaboration d'une vision directrice et de nouveaux modèles de prestation pour l'avenir;
- L'adoption d'une stratégie de mise en œuvre et d'un plan de transition ou d'un plan d'activités.

On a mis sur pied un groupe consultatif composé de SMA pour mener à bien cet examen ainsi que cinq groupes de travail spécialisés dans les approches et les méthodes de formation, l'évaluation linguistique, l'équité en matière d'emploi, les modèles de gouvernance et de financement, et les communications et le rayonnement.

Toutes les recommandations de l'APEX relatives aux langues officielles ont été transmises aux groupes de travail concernés.

On s'attend à ce que les premiers résultats soient présentés au conseil d'administration de l'EFPC en décembre 2004, alors que les options proposées et les résultats finaux seront soumis lors du Forum des sous-ministres, en mars 2005. L'exercice 2005-2006 marque une transition; la mise en œuvre sera complétée en avril 2006.

Par ailleurs, le travail se poursuit pour répondre aux questions les plus urgentes dans les secteurs de la formation et de l'évaluation (diminuer les listes d'attente, combler les besoins d'apprentissage particuliers, moderniser le matériel existant et mettre au point de nouveaux outils en direct). Yves Dupuis a rendu compte des progrès faits dans ces secteurs.

Un certain nombre de rencontres ont eu lieu avec Ross Leeder, de Santé Canada, pour discuter de la mise en œuvre de son projet pilote visant à créer une unité pour la réalisation d'activités ministérielles en français. Les cadres détenant un niveau B valide travailleraient dans cette unité sous la supervision de professeurs. On en saura plus sur ce projet en avril.

L'EFPC a vu la création d'une division spécialisée pour soutenir les personnes aux prises avec des difficultés d'apprentissage. Un nouveau « Bloc 0 » axé sur les similarités des langues anglaise et française a été mis en place, et les étudiants y réagissent positivement. Un nouveau centre pédagogique collecte toutes les données de recherche relativement aux difficultés d'apprentissage. Des professeurs se rencontrent toutes les semaines pour s'informer de leurs résultats de recherche et échanger de l'information sur les nouveaux outils ou méthodes d'enseignement mis à l'essai dans les salles de classe. Toutes les salles de classe sont désormais informatisées et offrent un accès à l'Internet. Des programmes spécialisés dans l'apprentissage assisté par ordinateur sont offerts aux étudiants et aux professeurs. On négocie actuellement avec la CFP pour adapter le processus d'évaluation. Un projet de partenariat avec l'*Académie de formation linguistique* a été entrepris pour tester de nouvelles approches pédagogiques destinées aux étudiants dyslexiques. De nouveaux liens ont été établis avec les ministères pour qu'ils reçoivent des rapports d'étape réguliers sur chacun de leurs employés. De nouvelles mesures sont en vigueur pour veiller à ce que les résultats du processus d'orientation soient intégrés à la formation linguistique de chaque étudiant. Enfin, un document établissant une distinction entre les problèmes d'apprentissage et les troubles d'apprentissage a été distribué aux ministères (annexe A).

5.3.3 Commission de la fonction publique du Canada

Lors de la table ronde tenue en mai, la CFP a pris les engagements suivants :

- Se pencher sur les problèmes que pose la « négociation » des mesures d'adaptation;
- Maintenir ses efforts pour apporter plus de souplesse dans l'administration de l'ELS, y compris dans le cadre de son projet pilote;
- Lancer des discussions avec des organismes semblables à la fonction publique fédérale pour voir s'ils font face aux mêmes problèmes et pour discuter des solutions envisagées ou adoptées;
- Engager un psychologue spécialisé dans les mesures d'adaptation destinées aux personnes éprouvant des difficultés et cerner d'autres mesures à prendre en fonction des conseils fournis par cet expert;
- Collaborer entièrement avec le Comité des SMA et mettre en œuvre ses décisions.

Henry Edwards, Michel Gobeil et Marie Bergeron ont rendu compte des progrès réalisés à ce jour.

La CFP a fait remarquer que la définition des mesures d'adaptation n'est pas un processus de « négociation », mais un processus de consultation visant à déterminer des mesures raisonnables pour :

- Ne pas modifier la nature ou le niveau de la qualité faisant l'objet d'une évaluation;
- Ne pas désavantager ou avantager la personne ayant des difficultés par rapport aux autres candidats.

Il arrive que la CFP et un candidat ne s'entendent pas sur les éléments correspondant à ces critères; ces cas peuvent être perçus par le candidat comme des occasions de « négociation ». Pour atténuer ce problème de perception ou d'attente, la CFP tente :

- de préciser son rôle auprès des candidats, c'est-à-dire celui d'un expert de l'évaluation qui tient compte des lois et des politiques régissant la dotation en personnel (évaluation juste de tous les candidats et évaluation au mérite) et qui utilise l'information que lui fournissent des professionnels de la santé se spécialisant dans les difficultés d'apprentissage;
- de mieux décrire son besoin d'information auprès des professionnels de la santé des candidats afin qu'ils évitent de faire des recommandations impossibles à appliquer dans des situations d'évaluation particulières;
- d'informer les candidats qui sont évalués plus d'une fois qu'il est nécessaire de vérifier auprès d'eux l'efficacité des mesures d'adaptation précédentes (et non de les renégocier).

La CFP a accru la marge de manœuvre en envisageant des changements au format d'évaluation. Elle met à l'essai des formats permettant la simulation de réunions et de présentations, ainsi que des tests et de l'apprentissage imitatifs (shadowing) dans le milieu de travail. De plus, la CFP donne désormais une séance d'information avant les tests, propose aux candidats de choisir eux-mêmes un sujet pour la période de réchauffement et

permet la prise de notes durant les tests. Enfin, il est maintenant possible de déplacer les meubles dans la salle en fonction des préférences des candidats ayant des difficultés. Les réactions à ces changements ont été positives jusqu'ici.

La CFP a engagé un psychologue se spécialisant dans les difficultés d'apprentissage, Nathalie Leblanc. Celle-ci doit notamment conseiller le personnel responsable des mesures d'adaptation destinées aux personnes ayant des difficultés.

La CFP a réalisé une étude sur les pratiques exemplaires exercées dans le monde, qui l'a amenée à interroger les représentants de trente organisations des secteurs public et privé. Un rapport provisoire, rédigé à l'intention du Groupe consultatif, conclut que l'entrevue orale demeure la meilleure méthode d'évaluation des compétences.

La CFP a déployé beaucoup d'efforts pour accroître les connaissances et la compréhension des professeurs au sujet de l'évaluation de langue seconde (ELS). À ce jour, elle a donné douze séances d'information à trois cent professeurs à l'EFPC, au MDN et dans les écoles partenaires. Elle a aussi tenu une journée portes ouvertes à laquelle ont assisté plus de quarante professeurs.

Enfin, la CFP copréside le Groupe consultatif et soutient les activités du groupe de travail sur l'évaluation en participant à l'analyse et à la recherche.

5.3.4 Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada

Lors de la table ronde tenue en mai, l'AGRHFPC a pris les engagements suivants :

- Continuer de participer activement, à titre de membre du Groupe consultatif, à la conception d'une nouvelle approche, originale, en matière de langues officielles dans la fonction publique;
- Apporter le problème de la dyslexie à l'attention du Comité de la condition des personnes handicapées.

Kelly Collins a mentionné que l'AGRHFPC préside le groupe de travail sur l'évaluation, en plus de participer à deux autres. Elle a mis en œuvre un certain nombre d'initiatives pour aider à réaliser le mandat de ces groupes de travail :

- Une étude des exigences linguistiques dans le milieu de travail – les conclusions pourraient modifier le profil des compétences et les normes;
- Un examen des pratiques exemplaires;
- Une analyse des liens entre le mérite et l'évaluation linguistique;
- Une enquête sur les méthodes d'évaluation différentes;
- Un projet pilote sur le bilinguisme réceptif avec Environnement Canada.

Le Groupe consultatif examine actuellement la capacité de la fonction publique à mieux intégrer la formation linguistique au perfectionnement professionnel de tous ses employés.

Susan Siu et Wally Boxhill ont relevé que le groupe de travail sur l'équité en matière d'emploi traite des difficultés d'apprentissage ainsi que des barrières culturelles auxquelles se heurtent certains groupes. Le but de ce groupe de travail est de s'assurer que les méthodes d'évaluation ne font pas obstacle à certains groupes et que les groupes désignés bénéficient de mesures d'adaptation réelles.

5.4 Discussion

Pierre de Blois a ouvert le débat en abordant deux thèmes : les communications et le financement.

5.4.1 Communications

Tous se sont rapidement entendus sur le fait que les progrès accomplis sont énormes et qu'il importe d'en faire part aux cadres et aux autres fonctionnaires. Denise Boudrias a attiré l'attention sur l'existence d'un groupe de travail responsable des communications et du rayonnement et a signalé que celui-ci a conçu des stratégies, des scénarios, des messages et divers outils. Ce groupe communiquera avec l'APEX et d'autres intervenants pour mettre à profit leurs réseaux et diffuser les résultats de l'examen en cours.

Il a été convenu de tenir une nouvelle table ronde en avril et d'axer alors les discussions sur les communications.

5.4.2 Financement

Tous se sont entendus sur la nécessité du financement pour apporter tout changement majeur à la façon dont le système fonctionne actuellement. Il y a eu quelques échanges concernant les moyens de financer la formation linguistique – devrait-on demander aux employés d'investir de leur temps et de leur argent avant que l'employeur n'assume les coûts? Pierre de Blois a précisé la position de l'APEX : il appartient aux employés de maintenir leur niveau lorsqu'ils l'ont acquis, mais l'employeur devrait continuer de couvrir les coûts pour l'atteinte initiale de ce niveau.

Denise Boudrias a noté que le Groupe consultatif envisage le concept d'un « passeport » pour allouer aux fonctionnaires un certain nombre d'heures de formation aux frais de l'employeur durant leur carrière.

Les participants étaient unanimes quant à la nécessité, pour maintenir un niveau de compétence acquis, d'offrir un milieu de travail propice à l'utilisation des deux langues, et que les cadres de direction avaient un rôle important à jouer à cet égard.

6. Conclusion

Comme presque toujours, la communication joue un rôle essentiel dans la résolution des problèmes soulevés. Il faut permettre aux cadres de participer davantage à la définition des problèmes de l'heure et à la recherche de solutions. L'APEX tient beaucoup à ouvrir ses réseaux aux organisations responsables des langues officielles afin que d'autres consultations soient enclenchées. La table ronde d'avril reviendra sur ce sujet.

L'APEX reconnaît l'ampleur des efforts actuellement déployés pour améliorer les approches de la fonction publique en matière de formation et d'évaluation linguistiques.

Document préparé par Colette Nault

Annexe A

TROUBLES D'APPRENTISSAGE ET DIFFICULTÉS D'APPRENTISSAGE

Distinguer les troubles d'apprentissage des difficultés d'apprentissage

La grande différence entre les troubles d'apprentissage et les difficultés d'apprentissage est **l'aspect permanent** des premiers alors que les secondes surviennent de façon **ponctuelle** et **passagère**.

- Les troubles d'apprentissage découlent de **facteurs génétiques, neurologiques** ou de **dommages cérébraux** affectant le fonctionnement du cerveau en modifiant les processus reliés à l'apprentissage. Seuls les neuropsychologues sont qualifiés pour identifier les troubles d'apprentissage par des tests très ciblés.
- Les difficultés d'apprentissage sont causées par des **problèmes passagers** dans la vie d'un individu, qui sont reliés à un ou à plusieurs événements précis, comme un divorce, un décès, une maladie, un déménagement ou des relations familiales difficiles. Les manifestations des difficultés d'apprentissage, comme le manque de concentration, les problèmes en lecture ou en écriture ou les problèmes de comportement, pourraient être facilement confondues avec les troubles d'apprentissage, mais, en raison de l'état passager et ponctuel de ces difficultés, il faudrait se garder de porter un jugement trop hâtif.
- Certains allophones peuvent également éprouver de sérieuses difficultés lors de l'apprentissage d'une langue seconde. À titre d'exemple, dans l'apprentissage du français, la phonétique et la grammaire peuvent représenter un grand défi pour certains allophones en raison de l'absence de points de repère dans leur langue maternelle.

Autres facteurs définissant les troubles d'apprentissage

- Les troubles d'apprentissage que les psychologues définissent la plupart du temps comme des « déficiences » **ne sont pas reliés à une déficience intellectuelle**. En effet, ceux qui en sont touchés possèdent une intelligence moyenne ou supérieure.
- Les troubles d'apprentissage se définissent comme « un certain nombre de dysfonctionnements pouvant affecter l'acquisition, l'organisation, la rétention, la compréhension ou le traitement de l'information verbale ou non verbale ». Ils découlent également « de l'atteinte d'un ou de plusieurs processus » nécessaires au développement normal et qui causent une carence dans le traitement de l'information.

- Les troubles d'apprentissage se manifestent sous une **vaste diversité de formes** et les personnes qui en sont atteintes peuvent avoir **une ou plusieurs déficiences**. De façon concrète, ils pourraient se manifester par les difficultés suivantes:
 1. **Des difficultés en lecture** qui touchent le décodage ou la reconnaissance des mots, la compréhension et la mémoire des choses perçues visuellement. Ces difficultés sont appelées communément « dyslexie » ou « problème de perception visuelle »;
 2. **Des difficultés d'écriture** qui se manifestent par des problèmes d'organisation des idées par écrit ou des problèmes de syntaxe, de grammaire et d'orthographe (« dysorthographe »);
 3. **Des difficultés en langage oral** qui affectent l'écoute, l'expression orale, la compréhension du discours et la mémoire de ce qui est présenté oralement. Ainsi, les sons pourraient être difficiles à distinguer et, s'il y avait des bruits de fond, la discrimination auditive deviendrait impossible;
 4. **Des difficultés en mathématiques**, comme une piètre mémoire pour les symboles quantitatifs ou l'inversion des nombres (appelée communément la « dyscalculie »);
 5. **Des difficultés variées** touchant, par exemple, l'attention, le raisonnement, la vitesse du traitement de l'information et la coordination.

- La **gravité** des troubles d'apprentissage **varie**. Les personnes ayant des troubles d'apprentissage légers ou moyens éprouveront moins de difficultés d'adaptation que celles qui possèdent des troubles d'apprentissage graves.

Il est important de noter que les troubles d'apprentissage ne sont pas attribuables à des problèmes d'audition ou de vision, à des facteurs socio-économiques ou à des différences culturelles et linguistiques, ou encore à un manque de motivation. Cependant, ces facteurs sont aggravants.