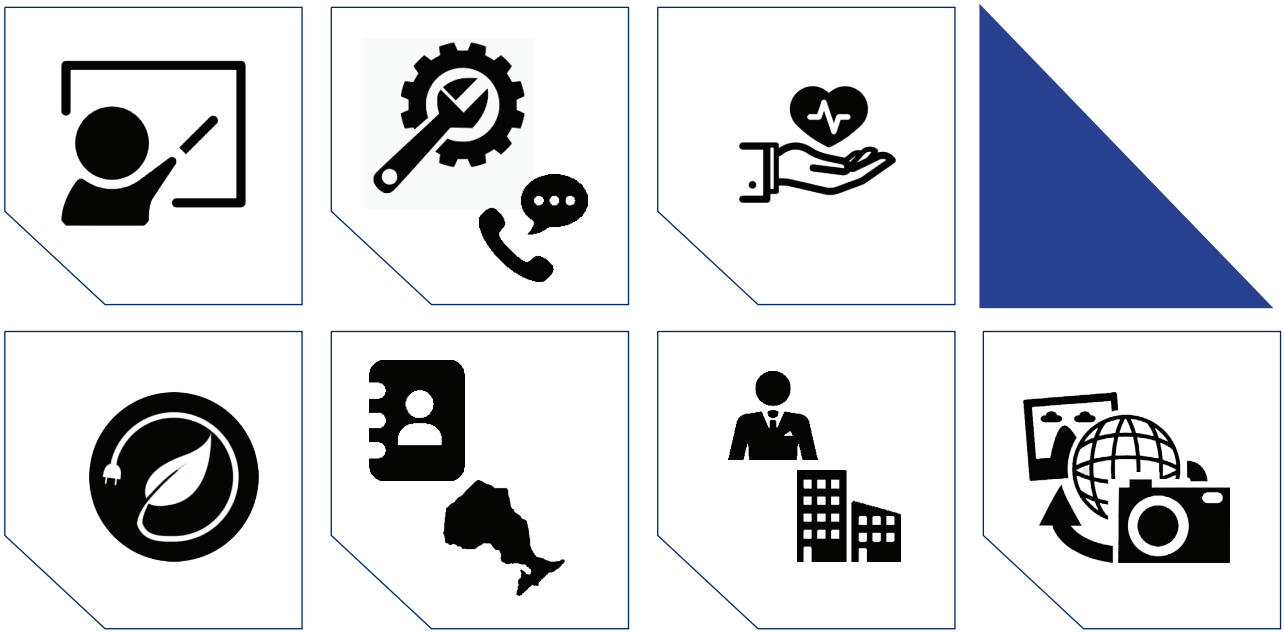


Une feuille de route pour le renouvellement

Revoir le processus de révision du curriculum en Ontario

Octobre 2020

OTF FEO · aefo · ETFO FEEO · Ontario English Catholic Teachers Association · OSSTF/FEESO

La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario est la porte-parole de la profession enseignante en Ontario et de ses 160 000 enseignantes et enseignants. Les membres de la FEO sont des enseignantes et des enseignants à plein temps, à temps partiel et occasionnels qui œuvrent dans toutes les écoles de la province financées par les fonds publics — élémentaires, secondaires, publiques, catholiques et francophones.

Ontario Teachers' Federation
Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Bureau 100, 10, avenue Alcorn
Toronto (Ontario) M4V 3A9
416.966.3424, 1.800.268.7061
FAX 416.966.5450

www.otffeo.on.ca

otffeo.on.ca

@otffeo
@OTFpresFEO

facebook.com/otffeo

bit.ly/OTFFEOyoutube

Une feuille de route pour le renouvellement

Revoir le processus de révision du curriculum en Ontario

Introduction et contexte

Le 26 août 2020, dans le cadre des phases préliminaires de son actuel processus de révision du curriculum, le ministère de l'Éducation a sollicité les opinions et rétroactions de diverses parties intéressées sur les versions actuelles des programmes-cadres de sciences et technologie (de la 1re à la 8e année), de sciences (de la 9e à la 12e année), d'éducation technologique (de la 9e à la 12e année) et d'études informatiques (de la 10e à la 12e année). Le Ministère a sollicité des rétroactions sous la forme de sept questions d'orientation en anglais et de huit questions en français, et il a offert deux mécanismes de soumission : des réponses directes au moyen d'un formulaire en ligne pour chacun des quatre programmes-cadres en révision ou une réponse distincte.

Bien que l'échéance initiale du 18 septembre 2020 pour la réception des soumissions ait été prolongée de 15 jours ouvrables, le délai accordé n'était pas suffisant pour permettre un examen exhaustif des quatre programmes-cadres.

La FEO et ses quatre filiales ont plutôt choisi de saisir l'occasion pour se concentrer sur la prestation de rétroactions positives concernant le processus de révision du curriculum du ministère de l'Éducation, étant donné que le modèle actuel ne répond pas aux besoins du personnel enseignant et éducatif en Ontario. Fondamentalement, le processus de révision ne donnera pas lieu à un curriculum révisé qui répond aux besoins des élèves de l'Ontario. Notre présentation propose aussi quelques suggestions générales pour l'élaboration du contenu du curriculum et conclut sur 10 recommandations que nous encourageons le ministère de l'Éducation à prendre en considération et à adopter.

Révision et renouvellement

La FEO, ses quatre filiales, ainsi que les membres du personnel enseignant et éducatif qui œuvrent au sein du système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario demeurent engagés à l'endroit d'une trajectoire d'amélioration continue visant à faire en sorte que les élèves bénéficient de possibilités adaptées à leur âge et à leur niveau pour l'acquisition de connaissances et de compétences qui leur permettront d'aborder des tâches, des enjeux et des problèmes concrets et authentiques.

L'examen et l'actualisation des programmes-cadres à intervalles périodiques et réguliers s'inscrivent dans une approche pertinente qui permet au personnel enseignant et aux élèves des écoles financées par les fonds publics de l'Ontario d'avoir accès au contenu le plus à jour, fondé sur la recherche et éclairé par l'expérience, ainsi qu'à des pratiques prometteuses dans chaque discipline ou matière.

Politique et pratique

Le contenu du curriculum et la pédagogie représentent un axe important de la pratique professionnelle du personnel enseignant, ainsi que de la conception et de la prestation des programmes. Bien que les documents relatifs au curriculum en Ontario aient traditionnellement présenté le contenu des programmes-cadres, des versions plus récentes comprenaient des conseils et des suggestions visant à éclairer le jugement professionnel du personnel enseignant au sujet de la pédagogie et de la pratique. Il existe en réalité un rapport réciproque entre le contenu (politique) et la pédagogie (pratique). Par conséquent, la matière à enseigner éclaire les décisions pédagogiques du personnel enseignant quant

La FEO, ses quatre filiales, ainsi que les membres du personnel enseignant et éducatif qui œuvrent au sein du système d'éducation financé par les fonds publics de l'Ontario demeurent engagés à l'endroit d'une trajectoire d'amélioration continue...

au mode d'enseignement ou au mode d'apprentissage des élèves. Dans une grande mesure, les décisions du personnel enseignant sont fondées sur les façons les plus efficaces et les plus intéressantes de répondre aux intérêts, aux forces et aux besoins des élèves.

Recommandation

1. Respecter le droit des enseignantes et des enseignants d'exercer leur jugement professionnel en ce qui a trait aux décisions liées au contenu et à la pédagogie.

Consultation et collaboration

Une collaboration et une consultation véritables et significatives reposent sur la confiance et le respect; les actes doivent suivre les paroles. Il est clair que le statu quo quant aux marches à suivre et aux protocoles actuels ne fonctionne pas. Une approche toute faite à l'égard de la collaboration ne sert pas l'intérêt supérieur du personnel enseignant et des élèves. Il s'agit plutôt d'une formule gagnante pour assurer le dysfonctionnement de toutes pièces. L'organisation de rencontres avec les parties intéressées ne fait pas implicitement de ces rencontres des possibilités de collaboration; celles-ci nécessitent une attitude dialogique appuyée par une planification ciblée. À cette fin, nous demandons au Ministère d'adopter une attitude d'écoute à la recherche de solutions consensuelles et d'un terrain d'entente. Il ne suffit pas que le Ministère adhère avec enthousiasme à des conseils qui s'harmonisent avec ses orientations, d'une part, tout en faisant d'autre part constamment et ouvertement fi des suggestions qui remettent son approche en question.

Il était autrefois coutume d'inviter le personnel de la FEO et de ses filiales ainsi que leurs membres à participer à un processus collaboratif de révision du curriculum, depuis les premières phases jusqu'au lancement final. Cette façon de faire offrait des possibilités essentielles et laissait du temps pour s'inspirer des expériences et des points de vue des membres, de les compléter, d'y faire écho, de les amplifier et de les partager afin d'apporter les changements les plus significatifs et les plus bénéfiques. De plus, nous avons de part et d'autre

Une collaboration et une consultation véritables et significatives reposent sur la confiance et le respect; les actes doivent suivre les paroles. Il est clair que le statu quo quant aux marches à suivre et aux protocoles actuels ne fonctionne pas.

signalé des obstacles à une mise en œuvre efficace et offert des solutions praticables. Après tout, ce sont les membres du personnel enseignant et pédagogique qui assument l'ultime responsabilité d'animer le curriculum pour leurs élèves et avec ces derniers, et qui ont également l'expérience la plus directe pour le faire.

À titre de première étape clé, le Ministère devrait effectuer une analyse critique de son processus de révision du curriculum, dont une partie fait appel à la sollicitation de commentaires sur des façons d'améliorer la transparence et l'efficacité du processus actuel. Un réexamen devrait culminer avec la communication publique d'un modèle de collaboration qui précise clairement les étapes du processus, du début à la fin, et indique explicitement les moments prévus pour une consultation authentique.

Recommandations

2. Effectuer une analyse critique de l'actuel processus de révision du curriculum, éclairée par les rétroactions, pour culminer avec un nouveau modèle authentiquement collaboratif.
3. Prévoir des occasions régulières et constantes de participer à des consultations authentiques à des moments importants dans le processus d'examen du curriculum.

Pondération des soumissions

Les phases préliminaires du processus, comme l'étalonnage, p. ex., la recherche documentaire et l'aperçu des compétences administratives, sont des tâches importantes qui représentent un point de référence à l'appui des décisions relatives aux révisions à apporter.

La consultation, à différents moments, de diverses parties intéressées (p. ex., universitaires, parents, élèves et autres organisations) peut également mettre au jour des renseignements précieux. Cependant, le Ministère doit rendre compte fidèlement des rétroactions qu'il reçoit pour assurer la transparence et la responsabilité redditionnelle.

Surtout, le Ministère devrait accorder davantage d'attention à la sollicitation des points de vue du personnel enseignant et éducatif de première ligne sur le curriculum et porter une attention particulière à l'incorporation de son expertise et de son expérience. Après tout, ce sont ces personnes qui éclairent ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas en classe, en

Surtout, le Ministère devrait accorder davantage d'attention à la sollicitation des points de vue du personnel enseignant et éducatif de première ligne sur le curriculum et porter une attention particulière à l'incorporation de son expertise et de son expérience.

fonction de leurs interactions quotidiennes avec les élèves et de leur jugement professionnel. Bref, leurs rétroactions collectives devraient avoir plus de poids.

Recommandations

4. Communiquer fidèlement le contenu et les sources des rétroactions et des soumissions.
5. Accorder plus de poids aux soumissions et aux rétroactions des membres du personnel enseignant de première ligne et de leurs fédérations, associations et syndicats respectifs.

Calendriers et échéances

Par souci de transparence et de vérité, il est impératif que le Ministère publie un calendrier précisant les dates prévues pour l'actualisation ou le renouvellement de chaque programme-cadre. C'est seulement de cette façon que le Ministère pourra laisser à toutes les parties intéressées suffisamment de temps pour soumettre leurs points de vue et rétroactions préliminaires afin d'éclairer leurs recommandations respectives pour la version suivante de chaque programme-cadre.

De plus, il faut s'attacher davantage à ce que, au fil du processus de révision, les calendriers et les échéances pour les membres du personnel enseignant et éducatif de première ligne tiennent compte de leur charge de travail et de leurs responsabilités. L'actuel processus accéléré et les délais serrés ne laissent pas suffisamment de temps pour la prestation des rétroactions réfléchies, spécifiques, solides et complètes que le processus de révision du curriculum mérite et nécessite.

Ainsi, s'il importe que le curriculum ne s'empoussière pas dans le processus d'examen, il est tout aussi essentiel de ne pas sacrifier un processus efficace pour éviter de perdre du temps. L'accélération du processus de révision, surtout dans les phases finales de la diffusion et de la mise en œuvre obligatoire, représente toujours une erreur facilement évitable.

Dans le contexte actuel, le Ministère doit prendre en considération les responsabilités et charges supplémentaires avec lesquelles le personnel enseignant et éducatif continue de composer en raison de la pandémie de COVID-19 en cours, et planifier en conséquence.

Par souci de transparence et de vérité, il est impératif que le Ministère publie un calendrier précisant les dates prévues pour l'actualisation ou le renouvellement de chaque programme-cadre.

Recommandations

6. Publier un échéancier et un calendrier qui établit pour chaque programme-cadre les futures dates cibles pour le début du processus de révision.
7. Fixer des délais réalistes pour la soumission de points de vue et de rétroactions qui tiennent compte des contraintes temporelles et de la charge de travail du personnel enseignant et éducatif de première ligne.

Diffusion et mise en œuvre

Tout comme le processus élargi de révision du curriculum, la phase de mise en œuvre est un marathon et non un sprint; c'est un cheminement et non un événement. La mise en œuvre réussie de tout curriculum révisé ou nouveau dépend beaucoup de l'interaction de nombreux facteurs et variables. Dans le processus de révision du curriculum, la planification de la diffusion et de la mise en œuvre doit se faire avec prévoyance, et non après coup. Les annonces politiques et la diffusion des documents stratégiques ne se traduisent pas en pratique de façon automatique ou par magie.

Au moment où le présent document a été soumis, l'Ontario était toujours aux prises avec la pandémie de COVID-19. La diffusion et la mise en œuvre du programme-cadre de mathématiques (de la 1re à la 8e année), à la fin du printemps 2020, est un exemple concret révélateur et récent des difficultés réelles prédites par la FEO et ses filiales dans sa présentation au ministère de l'Éducation, au printemps dernier, intitulée *Une réponse mesurée à la mise en œuvre – Commentaires au sujet du projet d'édition révisée du programme-cadre de mathématiques (de la 1re à la 8e année)*. L'approche du Ministère pour la mise en œuvre de l'édition révisée du programme-cadre de mathématiques continue de mettre en évidence les conséquences des dates rigides et de la planification tardive de la mise en œuvre obligatoire. À titre d'exemple, la clarté quant à l'évaluation et à la communication des résultats, qui sont chacune un moteur pour la conception et la prestation des programmes, ne peut pas être réglée à la hâte des semaines ou des mois après le début de l'année scolaire. Si des questions comme celles-là ne sont pas réglées, il est presque certain qu'elles se répéteront dans cette nouvelle série de révision des programmes-cadres.

La mise en œuvre réussie de tout curriculum révisé ou nouveau dépend beaucoup de l'interaction de nombreux facteurs et variables.

Ressources et apprentissage professionnels

Au lieu d'une diffusion précipitée des programmes-cadres révisés, suivie d'une mise en œuvre obligatoire expédiée, une période de mise en œuvre sur deux ans donnerait du temps pour élaborer des possibilités d'apprentissage professionnel efficaces et intéressantes à l'intention du personnel enseignant, qui tireraient parti de l'expertise du personnel enseignant en exercice et des spécialistes des disciplines. Des séances d'apprentissage professionnel ponctuelles uniques et conçues passivement ne suffisent pas pour soutenir une mise en œuvre efficace. Par contre, l'apprentissage professionnel soutenu – sous de multiples formes – contribue à offrir aux membres du personnel enseignant le temps et les outils nécessaires pour :

- se sensibiliser à ce qui n'a pas changé et à ce qui est différent dans les programmes-cadres révisés;
- se familiariser avec les révisions apportées au contenu ou à l'approche, notamment en ce qui concerne l'évaluation et la communication des résultats;
- se réoutiller et perfectionner leur programme et pratique / pédagogie;
- mettre en pratique les programmes-cadres révisés.

Les membres du personnel enseignant et éducatif s'investissent facilement dans leur apprentissage lorsqu'ils en ont le choix et la capacité, principes mêmes qu'ils appliquent à leurs élèves. Comme l'ont souligné la FEO et ses filiales dans leur présentation de juin 2020 concernant la version révisée du programme-cadre de mathématiques, l'apprentissage professionnel à l'appui de la mise en œuvre réussie des programmes-cadres révisés doit :

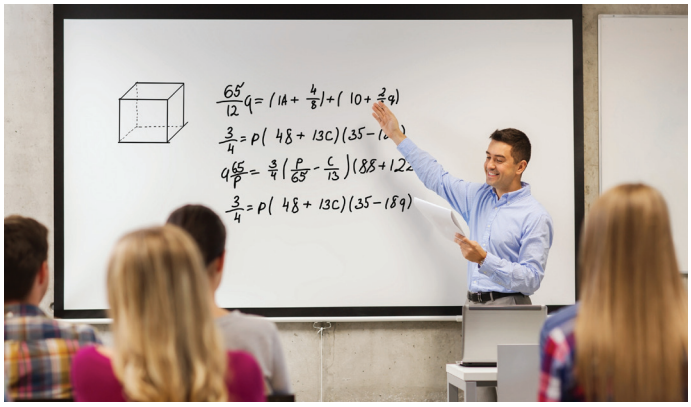
- être opportun et sensible au facteur temps;
- être dirigé par le personnel enseignant;
- viser à favoriser la réussite scolaire;
- respecter les réalités actuelles et vécues du personnel enseignant et éducatif;
- être pratique et intégré à l'emploi/être offert pendant la journée de classe;
- clarifier ce qui est nouveau et ce qui est différent dans le programme-cadre;
- permettre aux membres du personnel enseignant d'acquérir et de consolider de nouveaux apprentissages;
- contribuer à un répertoire de stratégies efficaces d'enseignement et d'évaluation afin d'appuyer la différenciation pour les élèves;

Les membres du personnel enseignant et éducatif s'investissent facilement dans leur apprentissage lorsqu'ils en ont le choix et la capacité, principes mêmes qu'ils appliquent à leurs élèves.

- exploiter les points forts du personnel enseignant et répondre à ses besoins ainsi qu'à ceux des élèves;
- promouvoir des possibilités de collaboration et de réseautage avec les collègues de la même division et d'autres divisions.

L'expérience récente relativement à l'accès du personnel enseignant aux ressources et au soutien en lien avec l'édition révisée du programme-cadre de mathématiques fait clairement ressortir le fait que la promesse du Ministère relative à la disponibilité opportune de soutiens généraux demeure évasive. La prestation de ces soutiens est clairement le reflet d'une incompréhension fondamentale de la façon dont les membres du personnel enseignant et éducatif adaptent leur programme et leur enseignement en fonction d'un curriculum révisé, et du moment où ils le font. Les processus de planification du personnel enseignant commencent bien avant le jour de la rentrée scolaire. Les modèles de prestation juste à temps ne rendent pas compte des réalités de la salle de classe.

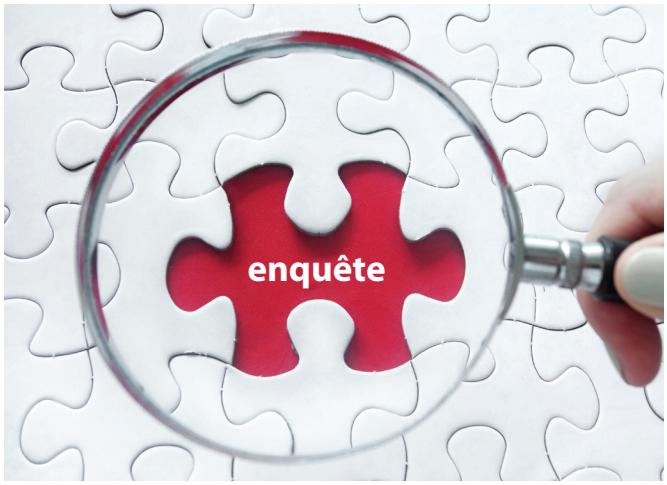
On ne peut raisonnablement s'attendre à ce que l'élaboration et le déploiement de ressources et de soutiens se produisent dans l'intervalle trop court entre la diffusion et la mise en œuvre obligatoire. En particulier au niveau élémentaire, les membres du personnel enseignant et éducatif ont la responsabilité de multiples disciplines et domaines de contenu. Par conséquent, les plans à long terme, les modèles et les exemples d'activités, entre autres, sont des soutiens particulièrement importants qui orientent et éclairent leur planification. Les membres du personnel enseignant et éducatif ont besoin d'un accès opportun, pas seulement juste à temps, à une gamme de ressources professionnelles et prêtes à l'utilisation en classe pour assurer le succès de la mise en œuvre.



On ne peut raisonnablement s'attendre à ce que l'élaboration et le déploiement de ressources et de soutiens se produisent dans l'intervalle trop court entre la diffusion et la mise en œuvre obligatoire.

Recommandations

8. S'engager à prévoir une période minimale de deux ans pour la mise en œuvre de tous les programmes-cadres révisés.
9. Affecter suffisamment de fonds pour assurer un accès équitable et opportun à d'authentiques possibilités d'apprentissage professionnel soutenu et intégré à l'emploi offertes pendant la journée de classe.
10. Affecter suffisamment de fonds pour assurer un accès équitable et opportun à des ressources professionnelles prêtes à utiliser en classe avant et durant la mise en œuvre.



Contenu et élaboration du curriculum

Voici quelques jalons importants pour le contenu et la conception des programmes-cadres. Si ces grandes idées s'appliquent aux programmes-cadres pour lesquels s'amorce actuellement le processus d'examen du Ministère, elles s'appliquent également à tous ceux qui feront l'objet d'une révision à l'avenir.

Antiracisme

Les programmes-cadres doivent être culturellement adaptés et représenter la réalité quotidienne et les expériences de l'ensemble des apprenantes et apprenants. Ils doivent rendre compte d'un engagement réfléchi à démanteler les structures systémiques qui perpétuent les obstacles à la pleine participation des élèves à leur apprentissage et à leur réussite. À cette fin, les programmes-cadres, p. ex., les attentes, les exemples, les exemples de tâches, etc., doivent passer par le filtre d'un objectif antiraciste qui reflète l'identité personnelle des élèves et celle d'autres personnes. Il faut également se montrer particulièrement attentifs pour éviter la mention ou l'exploration superficielles ou symboliques de peuples, de perspectives et d'enjeux. En effet, le contenu et la conception des programmes-cadres ne doivent ni aliéner ni marginaliser quelque élève que ce soit.

Accessibilité, adaptation et différenciation

La conception universelle de l'apprentissage, soit une approche bonne pour tout le monde mais nécessaire pour certaines personnes, doit être manifeste dans tous les aspects des programmes-cadres, depuis l'élaboration jusqu'à l'évaluation, en passant par la prestation. Les programmes-cadres doivent faire en sorte que les élèves disposent de nombreuses possibilités variées d'explorer le contenu et les

Ils doivent rendre compte d'un engagement réfléchi à démanteler les structures systémiques qui perpétuent les obstacles à la pleine participation des élèves à leur apprentissage et à leur réussite.

compétences d'une façon qui répond à leurs intérêts, forces, capacités et besoins pédagogiques respectifs. Ils doivent rendre compte d'un engagement réfléchi à démanteler les structures systémiques qui perpétuent les obstacles à la pleine participation des élèves à leur apprentissage et à leur réussite. Enfin, les programmes-cadres doivent également se prêter à la différenciation du contenu, des processus et des produits (y compris les adaptations et les modifications) d'une façon qui tient compte de l'ensemble des élèves, en particulier celles et ceux qui ont des besoins d'apprentissage particuliers, et répond à leurs besoins.

Continuum de la 1re à la 12e année

Les programmes-cadres devraient être planifiés en spirale ascendante de la 1re à la 12e année, d'une manière adaptée au développement, où chaque niveau ou division s'appuie sur le niveau ou la division précédents. Le diagramme du continuum de la 1re à la 12e année devrait être reproduit dans les documents du programme-cadre pour les élèves de l'élémentaire et du secondaire afin d'appuyer la planification des programmes intra-divisionnaires ou d'un niveau à l'autre, tout en encourageant les discussions interdivisionnaires entre les membres du personnel enseignant et éducatif.

Connaissances acquises et questions essentielles

Les attentes du programme-cadre devraient être regroupées par grandes idées (connaissances acquises) et questions essentielles complémentaires qui font ressortir les apprentissages clés et points importants à retenir que les élèves doivent maîtriser ou assimiler. Ces grandes idées devraient également appuyer l'objectif plus vaste de préparer les élèves à un avenir imprévisible d'une façon qui leur donne les moyens d'apporter une contribution significative à la société, plutôt que de viser simplement le contexte plus étroit du marché du travail.

Applications authentiques

Les élèves s'investissent le plus dans leur apprentissage lorsqu'elles et ils voient des liens authentiques et pertinents entre ce qu'elles et ils apprennent en classe, à l'école et dans le monde extérieur. Par conséquent, les programmes-cadres devraient continuer d'offrir aux élèves des occasions de communiquer leur apprentissage et de le transférer à des applications et à des auditoires authentiques et concrets.

Intégration des disciplines

Les programmes-cadres devraient intégrer et faire des liens explicites avec les façons et les moyens que connaissent et utilisent les spécialistes des disciplines. Dans l'esprit de cet

Les programmes-cadres devraient intégrer et faire des liens explicites avec les façons et les moyens que connaissent et utilisent les spécialistes des disciplines.

objectif, les programmes-cadres devraient être formulés de manière à inviter une approche constructiviste, axée sur l'élève et fondée sur l'enquête pour l'enseignement et l'apprentissage.

Interconnectivité et intersections

Les programmes-cadres devraient consolider les connaissances et les compétences propres aux disciplines, mais ils devraient également établir des liens pertinents avec d'autres disciplines et contextes afin de mieux refléter l'interconnectivité de l'apprentissage.

Conclusion

La FEO et ses filiales croient qu'une nouvelle feuille de route pour le processus de révision du curriculum est un objectif atteignable. Cependant, cela suppose la volonté et l'engagement du Ministère à procéder autrement.

Pour soutenir le personnel enseignant et éducatif qui œuvre dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario, le ministère de l'Éducation doit également reconnaître les circonstances sans précédent dans lesquelles se trouve actuellement toute la population ontarienne et élaborer un processus de révision du curriculum qui en tient compte. Cela sera particulièrement important, étant donné que la trajectoire de la pandémie demeure incertaine et imprévisible.

La FEO et ses filiales maintiennent leur engagement à créer et à appuyer des conditions qui favorisent la réussite scolaire en sciences et technologie (de la 1re à la 8e année), en sciences (de la 9e à la 12e année), en éducation technologique (de la 9e à la 12e année) et en études informatiques (de la 10e à la 12e année).

Si on leur laisse suffisamment de temps et si on leur offre des ressources spécialisées et des possibilités d'apprentissage professionnel soutenu, les membres du personnel enseignant et éducatif auront des chances de succès, ce qui leur permettra de soutenir les élèves pour qu'elles et ils s'adaptent à la vie au 21e siècle et apportent une contribution significative à un monde en constante évolution.

Recommandations

Nous encourageons fortement le ministère de l'Éducation à prendre en considération les conseils de la FEO et de ses filiales et à donner suite aux 10 recommandations suivantes en ce qui a trait au processus de révision du curriculum.

1. Respecter le droit des enseignantes et des enseignants d'exercer leur jugement professionnel en ce qui a trait aux décisions liées au contenu et à la pédagogie.
2. Effectuer une analyse critique de l'actuel processus de révision du curriculum, éclairée par les rétroactions, pour culminer avec un nouveau modèle authentiquement collaboratif.
3. Prévoir des occasions régulières et constantes de participer à des consultations authentiques à des moments importants dans le processus d'examen du curriculum.
4. Communiquer fidèlement le contenu et les sources des rétroactions et des soumissions.
5. Accorder plus de poids aux soumissions et aux rétroactions des membres du personnel enseignant de première ligne et de leurs fédérations, associations et syndicats respectifs.
6. Publier un échéancier et un calendrier qui établit pour chaque programme-cadre les futures dates cibles pour le début du processus de révision.

La FEO et ses filiales croient qu'une nouvelle feuille de route pour le processus de révision du curriculum est un objectif atteignable. Cependant, cela suppose la volonté et l'engagement du Ministère à procéder autrement.

7. Fixer des délais réalistes pour la soumission de points de vue et de rétroactions qui tiennent compte des contraintes temporelles et de la charge de travail du personnel enseignant et éducatif de première ligne.
8. S'engager à prévoir une période minimale de deux ans pour la mise en œuvre de tous les programmes-cadres révisés.
9. Affecter suffisamment de fonds pour assurer un accès équitable et opportun à d'authentiques possibilités d'apprentissage professionnel soutenu et intégré à l'emploi offertes pendant la journée de classe.
10. Affecter suffisamment de fonds pour assurer un accès équitable et opportun à des ressources professionnelles prêtes à utiliser en classe avant et durant la mise en œuvre.