

Nota :

Les documents suivants servent d'outil pédagogique seulement. Ils présentent un agencement de données réelles et fabriquées, recueillies à l'origine pour le concours de simulation en évaluation des étudiants de 2004 de la Société canadienne d'évaluation (SCE) dont l'objet était de stimuler la discussion et de fournir une initiation à l'évaluation de programmes.

Le dossier a été préparé par des membres de l'AEA et de la SCE.

Lettre adressée aux équipes de dossier

Le 15 janvier 2004

Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions de votre participation au concours de simulation en évaluation des étudiants de la SCE. À prime abord, soyez assuré qu'aucun membre de l'équipe de conception de dossier ne fera partie du jury, de sorte que notre propre perspective n'exercera aucune influence sur l'évaluation de votre présentation. Deuxièmement, rappelez-vous qu'il y a plus d'une bonne solution. Tout défi se prête à une vaste gamme de méthodes éventuelles de résolution. Une bonne solution est bien raisonnée, rationnelle et convient à un milieu particulier.

Le présent dossier s'écarte un peu des concours de simulation précédents. Vous êtes tenu d'élaborer un plan d'évaluation (ainsi qu'une méthodologie) dans un domaine que peu d'évaluateurs canadiens connaissent bien, soit les programmes conçus pour mettre en œuvre la politique sur la déségrégation des États-Unis. Plus spécifiquement, vous et votre équipe devez intervenir suite à un appel de la directrice de la diversité et des services aux étudiants de la

Commission scolaire Keillor-Gustafson, un district scolaire de banlieue situé dans la partie Nord de l'Ouest central des États-Unis. On lui a confié la tâche d'évaluer la politique de déségrégation de son district et elle n'est pas certaine de la façon de procéder. **Elle dispose d'un budget de 100 000 \$ pour ce projet.** Votre compagnie a obtenu le contrat car le district scolaire estimait qu'il était préférable d'engager les services d'une compagnie sans idées préconçues sur la déségrégation. L'information suivante vous a été remise par la directrice. Quoique brève, elle devrait suffire pour vous permettre de mener le projet à bien. La politique de déségrégation aux États-Unis est une question complexe et controversée. L'objet n'est pas de mettre vos connaissances à l'épreuve, mais plutôt, de vous permettre, au sein d'un environnement complexe, de justifier la théorie de la conception de votre évaluation, de faire état de votre maîtrise de la méthodologie et de votre capacité à prévoir les risques potentiels à votre plan.

Vos tâches dans le cadre de ce concours de simulation sont les suivantes :

1. *Concevoir un plan d'évaluation rigoureux.* Une certaine latitude vous est permise, mais il vous faut respecter certaines règles. Le plan doit comprendre : la méthode théorique que vous adopteriez et la justification de votre décision, une liste des méthodologies et une explication justifiant leur sélection, un plan intégré de communication (les personnes à qui elle s'adresse et l'échéancier de sa communication) ainsi qu'un budget détaillé avec une ventilation de toutes les dépenses.
2. *Identifier les risques associés à votre plan.* Compte tenu de l'information dont vous disposez, y a-t-il des questions susceptibles d'affecter la mise en œuvre de votre évaluation? Comment traiteriez-vous ces risques à votre conception?
3. *Concevoir en détail deux outils spécifiques de collecte de données, l'un quantitatif, l'autre qualitatif.* Vous aurez déjà expliqué les motifs de votre sélection de ces deux méthodes (et peut-être, d'autres) à la 1^{re} partie.

Vous êtes tenu ici de donner un exemple de la composition de ces outils, des questions que vous poseriez, de la stratégie d'échantillonnage que vous utiliseriez, etc.

Bien que cette étude de cas soit assez détaillée, elle ne constitue nullement une liste exhaustive de l'information dont vous auriez besoin pour élaborer un plan d'évaluation (et, bien entendu, vous disposeriez de plus de 5 heures dans le monde réel!). Quoi qu'il en soit, si vous estimez que votre conception d'évaluation exige des données qui ne sont pas fournies par l'étude de cas, il vous faut décrire cette information, son importance, et son accessibilité éventuelle.

Vous êtes également tenu de tenir compte des faits suivants : la loi aux États-Unis autorise les évaluateurs de programme engagés pour évaluer les programmes du gouvernement fédéral et des états, à consulter les dossiers scolaires, notamment les relevés de notes et les dossiers disciplinaires. Les exceptions visent naturellement les données de santé personnelle et les évaluations psychologiques.

Partie 1) La section suivante présente un bref aperçu de la politique de déségrégation aux États-Unis.

Lorsqu'on parle de politique de déségrégation, on pense immédiatement à cette célèbre affaire judiciaire, « Brown et autres c. la Commission scolaire (1954) », dans le cadre de laquelle plusieurs familles afro-américaines réparties sur tout le territoire des États-Unis ont demandé à la Cour suprême des États-Unis de permettre à leurs enfants de fréquenter une école exclusivement pour les blancs. Bien que la ségrégation (la séparation forcée des étudiants afro-américains des étudiants blancs) était pratique courante dans le Sud des États-Unis, les États du Nord n'affichaient qu'une intégration raciale minimale. La Cour suprême a statué en faveur de la déségrégation (et par ce fait, contre le point de vue « distincts mais égaux » qui dominait l'éducation américaine), accordant à tous les enfants

d'âge scolaire une protection égale en vertu des lois garanties par la Constitution. Ainsi, la Cour suprême se prononçait explicitement en faveur d'un système scolaire fondé sur l'intégration raciale, avec pour résultat que les districts scolaires ont été contraints de s'assurer que les étudiants afro-américains disposaient des mêmes opportunités que les étudiants de race blanche, même si cette assurance exigeait le transport en autobus des étudiants depuis leur école de quartier vers une école située à l'autre bout de la ville.

- Pendant les années 50, la polémique et le débat principaux portaient essentiellement sur les effets bénéfiques ou préjudiciables sur les enfants de la déségrégation obligatoire en fonction de la race.
- Les années 70 ont été sans aucun doute la période la plus volatile de l'histoire de la déségrégation et ont été témoins de débats passionnés à la Cour suprême et dans une multitude de tribunaux inférieurs, au sein de groupes politiques et parmi les juristes, ainsi que de contestations acharnées, occasionnellement violentes, dans les communautés touchées. À la différence des années 50, lorsque le conflit *remettait en question* l'intégration des étudiants blancs et noirs, le conflit dans les années 70 portait sur les *modalités* de cette intégration.
- Un incident en particulier s'est avéré décisif pour l'école *Keillor-Gustafson*. En 1973, la Cour suprême a appliqué les concepts *Swann* de transport obligatoire en autobus afin d'arriver à un équilibre racial dans les systèmes scolaires du Nord. Tel que précité, les districts scolaires du Nord n'avaient jamais instauré de système ségrégué « double » comme il était d'usage dans le Sud. Néanmoins, les écoles de quartier dans les districts scolaires du Nord avaient tendance à afficher une population scolaire composée d'un seul groupe ethnique. Certains de ces jugements ont été contestés. La décision de 1974 *Milliken c. Bradley* par exemple, a établi un précédent en excluant les banlieues blanches situées autour des écoles de Détroit, fréquentées principalement par des étudiants afro-américains, d'un transport en autobus intégré.

- Suite à de nombreux jugements prononcés par les tribunaux inférieurs, la décision *Dowell c. Oklahoma City* en 1991 a permis aux districts scolaires de rétablir le principe des écoles de quartier (et dans plusieurs cas, une reségrégation « officieuse ») à condition d'avoir démontré leur conformité avec les lois de déségrégation. C'est pour cette raison que les commissions scolaires ont recherché un *état unitaire*. Un état unitaire signifie qu'un district scolaire peut se soustraire à la législation de déségrégation s'il est en mesure de démontrer qu'il a établi un équilibre équitable en ce qui a trait à l'accès aux installations, au budget, au transport, aux activités parascolaires et à la composition raciale de la population des étudiants et du corps enseignant. À titre subsidiaire, les districts peuvent chercher à adopter des plans de ségrégation eux-mêmes. Du côté opposé, plusieurs groupes pour la défense des droits civiques se retrouvent à nouveau devant le tribunal, non seulement pour contester le statut unitaire, mais également pour réclamer des recours encore plus vastes. Ils ont demandé des recours métropolitains importants entre les villes et banlieues, et ont réclaté la parité raciale dans la salle de classe, en ce qui a trait aux taux de discipline et même de rendement scolaire.

Partie 2) La section suivante décrit les programmes de déségrégation du district

Budget de la diversité et des services aux étudiants

La directrice de la diversité et des services aux étudiants est responsable des programmes de déségrégation et des services aux étudiants. Les trois-quarts du budget de l'unité sont affectés aux programmes de déségrégation et de diversité, tandis que le quart qui reste est affecté aux services aux étudiants et à la consultation d'orientation scolaire. La majorité des programmes relevant des services aux étudiants sont liés à la consultation d'orientation scolaire et à la prestation de services de soutien psychologique auxquels tous les étudiants ont accès, sans égard à leur ethnicité.

Chaque année, le budget doit tenir compte des coûts fixes suivants :
le transport et le transport obligatoire (le service des finances utilise une formule pour calculer la partie des coûts encourus par le transport obligatoire pour la déségrégation, en sus des coûts liés aux itinéraires réguliers);
la rémunération du personnel administratif et des conseillers d'élèves.

Ventilation des fonds discrétionnaires disponibles pour les programmes de déségrégation :

40 p. 100 : perfectionnement professionnel des enseignants
5 p. 100 : perfectionnement professionnel des conseillers d'élèves
15 p. 100 : centre de ressources et matériel didactique multiculturels
10 p. 100 : recrutement et conservation des candidats minoritaires
15 p. 100 : programme de mentorat des étudiants
15 p. 100 : ordinateurs portatifs et vidéoconférences pour les étudiants

Perfectionnement professionnel multiculturel des enseignants

Fondement du programme :

L'objectif à long terme vise l'intégration transparente par les enseignants, d'une sensibilisation accrue à la diversité culturelle dans leur gestion de classe, le développement de programmes d'études et l'évaluation.

Exécution du programme :

Atelier de 2 jours (Certains enseignants obtiennent une absence de 2 jours consécutifs en été, tandis que d'autres reçoivent ces 2 jours échelonnés sur 2 semaines au cours de l'année scolaire.)

1^{er} jour

- Comprendre la diversité (Les enseignants participent à une série de jeux de rôles qui leur permettent de mieux comprendre les besoins des étudiants de

minorités culturelles.)

- Examiner des cas d'une intégration réussie de la diversité dans la salle de classe
- Créer une salle de classe inclusive sur le plan culturel (Les enseignants suivent une formation sur les techniques de gestion de classe susceptibles de favoriser la diversité.)

2^e jour

- Évaluation et diversité (Les enseignants suivent une formation sur diverses méthodes d'évaluation des compétences des étudiants, jugées comme procurant des évaluations plus souples et affichant moins de préjugés culturels; parmi ces méthodes, citons les techniques d'évaluation axée sur le rendement.)
- Méthodologie d'enseignement de l'enseignant (Les enseignants reçoivent une instruction sur l'enseignement des concepts de diversité clés à d'autres enseignants. Ils reçoivent un mini programme d'études pour leur faciliter la tâche. Chaque enseignant s'engage à former dix autres enseignants au cours de l'année.)
- Auto-évaluation (Les enseignants rédigent une évaluation des activités de la journée et fournissent leurs coordonnées afin de permettre au district d'assurer le suivi. La directrice de la diversité se servira des données de suivi afin de faciliter la formation entre enseignants.)

Responsabilisation :

L'état, ainsi que le district, ont investi dans le perfectionnement professionnel.

L'état a demandé au district de recueillir l'information suivante :

1. le nombre d'enseignants formés par le premier atelier et leurs données démographiques;
2. le nombre d'enseignants formés par les participants au premier atelier et leurs données démographiques;
3. le nombre d'enseignants ayant signalé qu'ils ont modifié leurs techniques suite à cet atelier;
4. toute augmentation des résultats affichés par les étudiants de couleur aux

tests de mathématiques et de lecture administrés à l'échelle de l'état.

Le surintendant adjoint n'a pas encore fourni de précisions, mais a signalé à la directrice de la diversité et des services aux étudiants qu'il ne saisit pas entièrement les avantages de la méthodologie d'enseignement de l'enseignant, et « veut des preuves de son succès ». Le surintendant adjoint et le directeur adjoint du perfectionnement professionnel tiennent également à s'assurer que le processus et les objectifs du perfectionnement professionnel multiculturel soient intégrés au plan d'amélioration de chaque école (une explication du plan d'amélioration d'école est fournie à la partie 3).

Perfectionnement professionnel multiculturel des conseillers d'élèves

Fondement du programme :

L'objectif à long terme du programme vise l'intégration transparente par les conseillers d'élèves d'une sensibilisation accrue à la diversité culturelle dans leurs techniques d'orientation.

Exécution du programme :

Atelier de 2 jours (Certains conseillers d'élèves obtiennent une absence de 2 jours consécutifs en été, tandis que d'autres reçoivent ces 2 jours échelonnés sur 2 semaines au cours de l'année scolaire.)

1^{er} jour

- Comprendre la diversité (Les conseillers d'élèves participent à une série de jeux de rôles qui leur permettent de mieux comprendre les besoins des étudiants de minorités culturelles.)
- Examiner des cas d'une intégration réussie de la notion de diversité dans la consultation d'orientation
- Créer une salle de classe inclusive sur le plan culturel (Les conseillers d'élèves assistent à une séance présentant un aperçu des techniques de diversité utilisées par les enseignants en salle de classe.)

2^e jour

- Consultation et diversité (Les conseillers d'élèves suivent une formation sur les moyens d'améliorer le milieu scolaire et la transition du milieu scolaire au milieu professionnel qu'effectuent les étudiants. Les sujets ciblés par l'atelier comprennent : nouvelles techniques d'identification des étudiants susceptibles d'abandonner les études, les techniques de communication interculturelle, l'animation de discussions en petits groupes d'étudiants multiculturels portant sur la planification de carrière, les techniques de résolution de conflits impliquant un élément conflictuel lié à la race/ethnicité, l'impact de la pauvreté sur l'éducation.)
- Auto-évaluation (Les conseillers d'élèves rédigent une évaluation des activités de la journée et fournissent leurs coordonnées aux fins de suivi par le district.)

Responsabilisation :

L'état, ainsi que le district, ont investi dans le perfectionnement professionnel.

L'état a demandé au district de recueillir l'information suivante :

1. le nombre de conseillers d'élèves formés par le premier atelier et leurs données démographiques;
2. le nombre de conseillers ayant signalé qu'ils ont modifié leurs techniques suite à cet atelier;
3. toute augmentation des résultats affichés par les étudiants de couleur aux tests de mathématiques et de lecture administrés à l'échelle de l'état.

Comme il en était le cas du programme de perfectionnement des enseignants, le surintendant adjoint et le directeur adjoint du perfectionnement professionnel tiennent à s'assurer que le processus et les objectifs du plan de perfectionnement professionnel des conseillers d'élèves soient intégrés dans le plan d'amélioration de chaque école (une explication du plan d'amélioration d'école est fournie à la partie 3).

Centre de ressources et matériel didactique multiculturels

Fondement du programme :

L'objet de ce programme est de fournir au district scolaire du matériel didactique et d'apprentissage qui tient compte de la diversité croissante du district scolaire et de désigner des endroits où les enseignants sont en mesure d'accéder au matériel et aux ressources de diversité.

Exécution du programme :

Le programme commencera par créer une bibliothèque multiculturelle pour les étudiants à l'école primaire B. Une bibliothèque multiculturelle à l'intention du personnel sera également établie.

Chaque école du district a également reçu une allocation de 10 000,00 \$ en 2001-2002 aux fins d'acquisition de documents multiculturels de bibliothèque. Le perfectionnement professionnel du personnel en ce qui a trait à l'intégration de ces documents dans le programme d'études commencera l'année scolaire 2003-2004 et se poursuivra jusqu'à la fin de l'année scolaire 2007-2008.

Responsabilisation :

Aucun mandat de responsabilisation spécifique n'a été identifié pour ce programme. Cependant, la directrice des finances effectue la vérification des documents multiculturels de bibliothèque (p.ex., les fonds ont-ils réellement été affectés à l'acquisition de documents multiculturels).

Recrutement et conservation des candidats minoritaires

Fondement du programme :

Le district scolaire fait état des pratiques courantes et futures en matière de recrutement et de conservation d'employés de couleur. À l'heure actuelle, un nombre réduit d'enseignants dans ce district sont des enseignants de couleur.

Exécution du programme :

On projette d'assister aux salons de recrutement dans l'état de New York et d'Illinois, deux états qui comptent un nombre important d'enseignants et de candidats afro-américains. En sus, les représentants de l'école obtiendront des fonds pour assister aux salons collégiaux organisés par les collèges et universités traditionnellement fréquentés par les noirs, ainsi que les universités principalement fréquentées par les Hispaniques.

Population cible :

Enseignants accrédités de couleur

Responsabilisation :

La commission scolaire et le surintendant manifesteront tous les deux un intérêt marqué pour cette stratégie de recrutement. La directrice de la diversité et des services aux étudiants vous informe que cette stratégie constitue un arrangement pris par la commission scolaire lorsque cette dernière n'a pas réussi à s'entendre sur des méthodes de recrutement axé sur l'intégration active.

Programme de mentorat des étudiants

Fondement du programme :

Un programme de mentorat offre des opportunités de contact interracial entre étudiants. Il s'avérera fort avantageux pour les étudiants du primaire qui ont besoin de modèles de rôle et pour les étudiants du secondaire qui manifestent un intérêt pour l'apprentissage de techniques de leadership et pour le soutien d'étudiants plus jeunes.

Description du programme :

L'objet du programme de mentorat des étudiants est de forger des liens entre les étudiants de couleur du primaire et des étudiants du secondaire qui constituent un modèle de rôle positif. Les étudiants plus âgés assureront un leadership, une orientation, un soutien et un modelage interraciaux. Ils manifesteront un intérêt

personnel pour l'épanouissement social et personnel des étudiants du primaire ainsi que pour leur rendement scolaire. On invitera les étudiants fréquentant l'école intermédiaire N et l'école secondaire Y à devenir mentors d'étudiants de couleur des écoles primaires D et E. Les étudiants du secondaire suivront une formation sur les techniques du mentorat. Les partenariats avec les étudiants seront fondés en fonction des intérêts manifestés par chaque étudiant. L'étudiant et son mentor se rencontreront au moins une fois par mois pendant l'année scolaire. Les rencontres auront lieu aux écoles primaires D et E, sous la surveillance du personnel enseignant. Les mentors et les étudiants peuvent décider de prolonger la durée du mentorat. Les mentors présenteront divers horizons ethniques et les étudiants participeront à toute une panoplie de célébrations ethniques.

Responsabilisation :

Le financement de cette initiative est assuré par l'état et le district. Les représentants de l'état ont demandé que le district scolaire fournisse des preuves que la participation au programme de mentorat améliore les résultats des tests, les taux d'assiduité, et réduise les mesures disciplinaires. Le district scolaire manifeste un intérêt pour l'élargissement de ce programme, mais attendra la conclusion de l'évaluation.

Ordinateurs portatifs et technologie vidéo pour les étudiants

Fondement du programme :

L'objet de ce projet est d'améliorer le rendement scolaire des étudiants et la qualité de l'interaction raciale au moyen de méthodes d'enseignement et d'apprentissage pratique en mettant des ordinateurs à la disposition des enseignants et des étudiants. L'accessibilité immédiate aux ordinateurs est une méthode éprouvée de valoriser l'aptitude des étudiants à apprendre et à raisonner, ainsi que d'améliorer l'assiduité et l'implication de la famille dans l'éducation de l'étudiant. Le programme d'ordinateurs portatifs parrainé par le

comté de Beaufort, en Caroline du Sud, et destiné aux étudiants du niveau intermédiaire, a démontré que les étudiants qui appartiennent à ces catégories ont réalisé des progrès importants pendant la durée de l'étude lorsqu'ils utilisaient les ordinateurs portatifs. L'addition de matériel vidéo fournira une autre technologie que les étudiants auront la possibilité d'assimiler et d'utiliser aux fins d'expression personnelle.

Description du programme :

Les étudiants auront la possibilité de perfectionner leur aptitude aux études et leurs compétences technologiques en utilisant un ordinateur portatif et un matériel vidéo. La priorité sera accordée à l'intégration des ordinateurs portatifs dans le programme « *Les mathématiques en action* » (courte description à la partie 3) et au perfectionnement des connaissances mathématiques. Par exemple, les étudiants du secondaire se serviront de l'ordinateur portatif pour télécharger un logiciel d'ingénierie structurale pour résoudre des questions fondamentales de génie. Les étudiants peuvent également se servir du matériel vidéo pour diffuser des avis en direct, réaliser des spectacles et documenter les activités scolaires. Les étudiants transporteront l'ordinateur portatif de classe en classe pour prendre des notes, effectuer des expériences, obtenir un accès à l'Internet, faire des travaux écrits, etc. Ils seront autorisés à ramener l'ordinateur chez eux pour faire leurs devoirs et maintenir un contact avec l'école en-dehors des heures normales de la journée scolaire.

Responsabilisation :

Le financement de ce programme est assuré par le district scolaire et un don d'une œuvre de bienfaisance privée. Quoique cette organisation souhaite que le programme d'ordinateurs portatifs fasse l'objet d'une évaluation, la directrice de la diversité et des services aux étudiants vous informe que l'organisation est disposée à attendre la réalisation d'une évaluation par le district. La directrice des finances projette d'effectuer une vérification des ordinateurs portatifs dans

les écoles. Certains parents se préoccupent également de la possibilité que les étudiants utilisent les ordinateurs pour un but « non éducatif ».

Partie 3) La section suivante présente un bref aperçu du district scolaire

Contexte local

La région compte un agencement de familles de classe moyenne et ouvrière. Le revenu moyen se situe à environ 45 000 \$US pour une famille de quatre personnes. La majorité des familles gagnent moins de 100 000 \$ par an. Pendant votre entretien avec la directrice de la diversité et des services aux étudiants, vous apprenez que de nombreux quartiers sont jugés comme affichant une intégration nettement améliorée par rapport à l'année du lancement de la déségrégation, soit 1978.

La commission scolaire Keillor-Gustafson

La commission scolaire se compose de 9 commissaires d'écoles, tous élus : 5 démocrates, 3 républicains et un indépendant, dont le relevé des votes fait état d'une prise de position prudente sur les plans fiscal et social. Tous, à l'exception d'un démocrate (un afro-américain) et du commissaire indépendant (asiatique) sont de race blanche. La présidente de la commission scolaire est également élue. Elle est afro-américaine et républicaine inscrite. Les élections de la commission scolaire ont lieu tous les quatre ans et vous réalisez votre évaluation pendant ces élections. La commission scolaire détient le pouvoir d'approbation définitif de tout plan de déségrégation et détient également le pouvoir d'approbation de l'évaluation, dans le sens que les commissaires sont autorisés à accepter ou à rejeter une recommandation quelconque formulée par l'équipe d'évaluation. Il est fort probable que vous présentiez l'évaluation à une commission composée de nouveaux membres, compte tenu que certains commissaires perdront leur circonscription. La diversité et la déségrégation n'ont pas suscité l'intérêt de tous les membres de la commission scolaire. Cependant, vous apprenez qu'un commissaire républicain et un commissaire démocrate veulent en appeler du jugement de déségrégation à la cour d'appel de l'état afin

de demander un statut unitaire. Ils affirment que les dossiers relatifs au transport obligatoire en autobus démontrent que le district scolaire est intégré sur le plan racial et qu'un tel transport gaspille les ressources pédagogiques (des données sur le transport obligatoire en autobus sont disponibles à l'annexe A). La question a suscité des débats passionnés à la dernière réunion de la commission scolaire lorsque certains commissaires et le président de l'association parents-enseignants ont fait valoir que le rendement scolaire (données disponibles à l'annexe A) et les dossiers disciplinaires (disponibles à l'annexe B) ne sont pas équitables. Ils affirment qu'un financement de déségrégation est essentiel pour redresser la situation.

Surintendant :

Le surintendant est engagé (et peut être congédié) par la commission scolaire. La responsabilité du surintendant consiste à élaborer l'orientation générale du district, à approuver toute modification majeure au programme d'études ou à l'évaluation, à approuver tous les budgets et surveiller l'évolution des écoles. La directrice de la diversité et des services aux étudiants vous explique que si le surintendant s'intéresse vivement aux résultats de l'évaluation, sa priorité demeure néanmoins les résultats des tests administrés à l'échelle de l'état (annexe A) et leur impact potentiel sur le financement du district scolaire. La directrice vous informe également que toute présentation sur l'évaluation à la commission scolaire doit être approuvée par le surintendant car il recevra la grande majorité des questions/observations des commissaires d'écoles.

Surintendante adjointe :

Le rôle principal de la surintendante adjointe est d'ordre administratif. Elle est responsable de la planification et du contrôle de l'application quotidienne des politiques du district, notamment celles relatives à la déségrégation. Elle est également responsable du suivi des plans d'amélioration d'école (discutés à la section traitant des directeurs et sous-directeurs d'école) et siège à la majorité

des comités de planification du district (y compris celui chargé de la déségrégation et des services aux étudiants).

Directeur de l'évaluation, du programme d'études et du perfectionnement professionnel

Il s'agit de l'unité la plus importante au sein du district scolaire. Compte tenu de son envergure, le rôle du directeur est essentiellement d'ordre administratif; la plus grande partie du travail est exécuté par trois directeurs adjoints, chacun responsable de sa propre section. La première section se charge de l'évaluation des étudiants. Elle vient de participer à une brève séance de planification stratégique pour identifier les objectifs et les responsabilités individuelles. Ces objectifs se présentent comme suit :

- poursuivre la mise en œuvre du programme de tests à l'échelle de l'état;
- établir une structure de système pour l'évaluation/la recherche;
- réaliser des études de certaines initiatives du district;
- commercialiser le service d'évaluation.

La section d'évaluation coordonne les tests administrés à l'échelle du district, y compris les tests d'état et les tests nationaux administrés sur une base annuelle ou semestrielle. En sus de la distribution et de la collecte de la documentation de test, la section :

- gère les dossiers de test des étudiants et du district;
- en conjonction avec le service de communications, communique les résultats des tests aux parents et étudiants;
- fournit une analyse des résultats pour chaque école et pour l'ensemble du district aux enseignants et aux directeurs;
- aide les comités chargés de l'examen du programme d'études à évaluer le succès des programmes; et
- assure un soutien pour l'évaluation de divers programmes du district.

La section d'évaluation conserve également des informations sur les relevés de notes des étudiants, leurs dossiers d'assiduité, et toute autre information susceptible de favoriser l'évaluation des progrès scolaires affichés par un

étudiant. La directrice de la diversité et des services aux étudiants vous informe que même si son service est le « client » dans le sens que vous évaluez son programme, le directeur adjoint de l'évaluation supervisera également l'évaluation.

La deuxième section est chargée du *programme d'études*. Le directeur adjoint du programme d'études a la responsabilité de veiller à la mise en œuvre, dans la salle de classe, de la stratégie relative au programme d'études pour l'ensemble du district. Chaque « thème » du programme est pris en charge par un responsable sélectionné du personnel enseignant. Les thèmes se présentent comme suit : beaux-arts, santé, programme de langues intégré, transition de l'école au travail, les sciences, l'anglais secondaire, les sciences humaines et les mathématiques. Vous apprenez que le département de mathématiques a remporté un prix d'état pour son programme de mathématiques, intitulé « *Les mathématiques en action* ». Le directeur adjoint du programme d'études, en conjonction avec le directeur adjoint de l'évaluation, effectue une évaluation de ce programme.

La dernière section est responsable du *perfectionnement professionnel*. Le directeur adjoint du perfectionnement professionnel assure la mise en œuvre des plans du district en faisant appel aux *équipes de perfectionnement du personnel sur place*. Les responsabilités, le leadership et la composition de ces équipes relève de chaque école; le seul critère à respecter stipule que la majorité des membres de l'équipe doivent être des enseignants. Tous les sites sont tenus d'élaborer un plan de perfectionnement du personnel à titre de composante de leur plan d'amélioration d'école (des renseignements détaillés sur le plan d'amélioration d'école sont fournis à la section traitant des *directeurs et sous-directeurs d'école*). Ce plan doit servir à identifier des activités spécifiques de perfectionnement du personnel en fonction des objectifs énumérés dans le plan et à déterminer les critères d'attribution des ressources de perfectionnement du personnel à ces activités.

Il incombe de présenter le plan de perfectionnement du personnel et(ou) le plan d'amélioration d'école au surintendant adjoint aux fins d'examen tous les

printemps. Chaque site détermine le processus décisionnel régissant l'affectation des fonds aux activités de perfectionnement destinées à l'ensemble du personnel d'un établissement et aux activités de perfectionnement individuel (ateliers, congés pour perfectionnement professionnel, congés pour activités professionnelles, etc.).

Tout perfectionnement professionnel du personnel additionnel (p.ex., à l'échelle du district) relève du directeur adjoint du perfectionnement professionnel, qui collabore avec le comité de perfectionnement du personnel de district pour planifier et faire rapport des activités de perfectionnement du personnel à l'échelle du district et de plusieurs établissements.

La composition du comité de perfectionnement du personnel de district se présente comme suit :

- 4 chefs d'équipe de perfectionnement du personnel sur place
- 12 enseignants (au moins un enseignant du primaire, de l'intermédiaire et du secondaire)
- 2 paraprofessionnels
- 2 parents/membres de la communauté
- 1 employé de bureau
- 1 représentant des services aux étudiants
- 2 directeurs d'école
- 1 intervenant pour l'éducation aux indiens/étudiants multiculturels
- 1 représentant des ressources humaines
- 1 spécialiste en technologie
- 1 représentant de l'éducation de l'enfance en difficulté
- le surintendant adjoint
- le directeur de l'évaluation, du programme d'études et du perfectionnement professionnel

Directeur du transport

Le directeur du transport et son équipe sont responsables de la budgétisation du transport, de l'établissement des itinéraires des autobus, et des relations avec

les conducteurs d'autobus et leur syndicat. Certains conducteurs d'autobus, en particulier ceux desservant l'école secondaire Z, se sont plaints d'un nombre croissant de « comportements problématiques » affichés par les étudiants dans l'autobus. Quoique la directrice de la diversité et des services aux étudiants ne puisse vous donner davantage de renseignements, elle vous explique que tous les conducteurs d'autobus doivent consigner tout incident d'indiscipline dans un registre, conservé par le directeur du transport.

Directrice des finances

La directrice des finances est responsable de toutes les activités liées à l'établissement, l'exécution et la communication des budgets pour les écoles et le district. Vous apprenez que la directrice et son équipe ont installé un système informatisé pour surveiller les coûts au niveau de la salle de classe dans chaque établissement. Ces données servent par la suite à élaborer le « profil de coûts » de chaque établissement et du district global. L'information fait l'objet d'un rapport annuel au Département d'état de l'éducation.

Directeur des ressources humaines

Le directeur des ressources humaines est responsable de la totalité de la planification et des rapports liés à la gestion des ressources humaines, depuis la conception d'un programme de retraite jusqu'à l'orientation professionnelle pour les enseignants qui quittent la profession. Le directeur et son personnel sont également chargés d'intervenir dans tout différend impliquant les enseignants. La directrice de la diversité et des services aux étudiants vous informe qu'elle a assisté à cinq ou six différends entre enseignants fondés sur des accusations de racisme (formulées contre d'autres enseignants ou des étudiants), mais préfère ne pas en révéler les détails car elle considère cette information confidentielle.

Directeur de la santé et de la sécurité

Cette unité s'acquitte d'un double rôle. Elle est responsable de la santé des étudiants (soit, les infirmières d'école) et du maintien de la discipline auprès

des étudiants (soit, les gardes de sécurité d'école). La division éventuelle de cette unité en deux sections distinctes a soulevé certaines discussions. L'affectation éventuelle d'agents de police aux trois écoles secondaires pour garantir la sécurité des étudiants a également été délibérée. Or, la directrice de la diversité et des services aux étudiants vous informe qu'il s'agit d'une décision qui prête à controverse, et qui à son avis, sera prise uniquement après les élections de la commission scolaire.

Directeur des communications et des relations publiques

Le directeur des communications vient d'être engagé, et selon la directrice de la diversité et des services aux étudiants, avait à l'origine postulé le poste qu'elle occupe à l'heure actuelle, soit celui de directeur de la diversité et des services aux étudiants. Le directeur des communications est responsable de l'expédition du bulletin du district, des relations avec les médias et des réponses aux demandes de renseignements des parents. La directrice de la diversité et des services aux étudiants mentionne également que le directeur des communications dispose de fonds discrétionnaires. Un directeur ou directeur d'école peut demander de réserver une certaine partie de ces fonds à l'organisation d'assemblées importantes ou de conférences (par exemple, le mois dernier, le directeur adjoint du programme d'études a organisé une conférence à laquelle les parents étaient invités pour se renseigner sur le programme, *Les mathématiques en action*).

Directeurs et sous-directeurs d'école

Les directeurs d'école sont généralement responsables de la gestion de l'établissement, de la budgétisation, de la communication avec les directeurs et de l'établissement des priorités de l'école. Ils n'ont souvent qu'un contact direct minime avec les étudiants. Les sous-directeurs d'école sont habituellement chargés des opérations quotidiennes et détiennent des responsabilités pour des domaines tels que la discipline des étudiants. Les directeurs et sous-directeurs d'école sont également responsables du plan d'amélioration d'école. Ce plan,

élaboré avec l'apport officiel des enseignants pour tous les thèmes du programme d'études, et l'apport des conseillers d'élèves et des parents, identifie les objectifs de l'établissement, comprend un énoncé de besoins précisant les exigences fiscales et besoins en ressources annuels de l'établissement, énumère les activités de l'établissement axées sur les objectifs et les ressources exigées pour atteindre ces objectifs.

La directrice de la diversité vous informe que la planification de la déségrégation jouit d'un degré de soutien fort varié auprès des directeurs et sous-directeurs d'école. Elle vous confie qu'elle se préoccupe du fait que certains directeurs d'école pourraient tenter d'entraver toute évaluation de déségrégation par crainte d'être accusé de racisme.

Syndicat des enseignants

En sus de favoriser l'apport d'enseignants individuels, le syndicat des enseignants participe également au processus décisionnel au sein de l'école. Il défend les intérêts des enseignants en ce qui concerne la santé et la sécurité, les ressources humaines et la rémunération, ainsi que la réforme de l'enseignement. La directrice de la diversité et des services aux étudiants vous informe que le président du syndicat des enseignants a vivement contesté le statut unitaire recherché par le district à la dernière réunion de la commission scolaire. Le syndicat des enseignants s'oppose également à l'administration de tests à l'échelle du district (données fournies à l'annexe A) et a engagé un expert-conseil pour étudier la validité et la fiabilité de ces tests.

Conseillers d'élèves

Des conseillers d'élèves sont affectés à chaque école et relèvent de la directrice de la diversité et des services aux étudiants. Ils affichent un taux élevé de roulement, particulièrement au niveau intermédiaire.

Syndicat des conducteurs d'autobus

Le syndicat des conducteurs d'autobus a fait part de ses préoccupations quant au comportement de plus en plus violent affiché par les étudiants dans l'autobus, en particulier, les étudiants du secondaire, mais également les étudiants de l'intermédiaire (la directrice de la diversité et des services aux étudiants ne peut vous fournir plus de précisions à ce sujet).

Paraprofessionnels

Les paraprofessionnels sont des experts en éducation dont le rôle consiste à assurer une aide en éducation spécialisée. Citons par exemple, les spécialistes en lecture et mathématiques ou les techniciens de laboratoire. La directrice de la diversité et des services aux étudiants vous informe que même si les paraprofessionnels ne sont pas responsables de la discipline des étudiants, ils avertissent néanmoins les enseignants de toute infraction et demandent aux enseignants de prendre des mesures disciplinaires à l'égard des étudiants en leur nom. Les paraprofessionnels ne sont pas syndiqués et n'appartiennent à aucune organisation officielle.

OPE

L'organisation de parents-enseignants (OPE) est fort active dans ce district scolaire. La présidente de l'OPE a activement contesté toute tentative d'obtention du statut unitaire pour le district. Elle cite les taux de discipline et de rendement scolaire comme exemples que le district ne s'est pas encore acquitté de son mandat visant à établir un système d'éducation équitable. Cependant, certains parents se sont plaints au surintendant qu'une trop grande priorité est accordée aux « matières intangibles », notamment la diversité, aux dépens de l'amélioration du rendement scolaire de base. Ils citent les mêmes résultats de tests à l'appui de leur allégation. Les membres de l'OPE sont partagés à l'égard de la valeur des tests d'état.

Département d'état de l'éducation

Le département d'état de l'éducation est un intervenant clé. Quoique cet organisme n'ait pas encore officialisé un protocole de conception d'évaluation, il a demandé à tous les districts déségrégés d'effectuer une évaluation de leur propre district. Deux districts situés à proximité du district Keillor-Gustafson font également l'objet d'une évaluation de la déségrégation. Le département d'état de l'éducation manifeste aussi un vif intérêt pour les résultats des tests de l'état en mathématiques et anglais (données à l'annexe A). L'état n'a pas encore lié le financement à ces tests, quoique cette politique sera progressivement appliquée au cours des deux prochaines années. La cible visée est que 50 p. 100 de tous les étudiants obtiennent un « rendement élevé » aux tests de mathématiques et d'anglais (un rendement élevé se traduit par une note de 66 p. 100 ou plus). Les districts qui ne satisfont pas à ce seuil seraient mis en période probatoire et pourraient, éventuellement, être pris en charge par l'état. Tous les districts ont bénéficié d'un certain soutien en matière de perfectionnement professionnel pour améliorer les résultats aux tests de l'état. L'état a également demandé que les districts démontrent une intégration raciale « substantielle » dans chaque école, mais n'a pas encore éclairci ce qu'il entend par « substantiel » (c.-à-d., aucun chiffre cible).

Appendice A

Vous trouverez ci-dessous une liste de toutes les écoles dans le *Keillor-Gustafson School Board*.

- Toutes les écoles primaires sont de jardins d'enfants jusque' à 5ième année
- Toutes les écoles intermediares sont de 6ième année jusque' à 8ième année
- Toutes les écoles secondaires sont de 9ième année jusque' à 12ième année

Local renvoie aux étudiants pour qui il s'agirait d'une école dans le voisinage.

Bused in renvoie aux étudiants qui doivent prendre l'autobus à partir d'autres secteurs.

Il s'agit de tests administrés aux étudiants dans 3ième, 6ième, 9ième et 12ième années. Une grande compétence indiquerait une note de 66% ou plus.

ESL renvoie aux étudiants qui utilisent l'Anglais comme langue seconde.

Paraprofessionals sont des individus qui assistent les professeurs d'une certaine manière. Par exemple, il peut s'agir d'orthopédagogues ou d'assistants techniques pour les laboratoires de sciences

Ecoles primaires A, B et C sont les écoles principales qui alimente Ecole intermediaire M

Ecoles primaires D et E sont les écoles principales qui alimente Ecole intermediaire N

Ecole intermediaire M est l'école principale qui alimente Ecoles secondaires X et Y

Ecole intermediaire N est l'école principale qui alimente Ecole secondaire Z

En raison d'irrégularités de zonage, une école intermediaire d'un autre district alimentent aussi Ecole secondaire Z

Ecole primaire A
Population 482

Caucasien (60% de la population totale)					Afro américain (30% de la population totale)					Autres ethnies (10% de la population totale)				
Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL
98%	2%	55%	58%	30%	35%	65%	42%	61%	18%	85%	15%	28%	37%	65%

Professeurs à l'école A

Population totale	26
Pourcentage caucasien	80
Pourcentage Afro américain	10
Pourcentage Autres ethnies	10

Paraprofessionnels à l'école A

Population totale	8
Pourcentage caucasien	88
Pourcentage Afro américain	0
Pourcentage Autres ethnies	12

Ecole primaire B
Population 1,002

Caucasien (30% de la population totale)					Afro américain (35% de la population totale)					Autres ethnies (35% de la population totale)				
Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL
32%	68%	45%	49%	4%	65%	35%	39%	41%	3%	50%	50%	12%	31%	70%

Professeurs à l'école B

Population totale	34
Pourcentage caucasien	85
Pourcentage Afro américain	6
Pourcentage Autres ethnies	9

Paraprofessionals à l'école B

Population totale	19
Pourcentage Caucasien	48
Pourcentage Afro américain	26
Pourcentage Autres ethnies	26

Ecole primaire C
Population totale 1,200

Caucasien (45% de la population totale)					Afro américain (30% de la population totale)					Autres ethnies (25% de la population totale)				
Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL
21%	79%	51%	45%	8%	79%	21%	43%	36%	11%	19%	81%	51%	47%	11%

Professeurs à l'école C

Population totale	39
Pourcentage caucasien	82
Pourcentage Afro américain	8
Pourcentage Autres ethnies	10

Paraprofessionnels à l'école C

Population totale	12
Pourcentage Caucasien	33
Pourcentage Afro américain	33
Pourcentage Autres ethnies	33

Ecole primaire D
Population totale 508

Caucasien (45% de la population totale)					Afro américain (25% de la population totale)					Autres ethnies (30% de la population totale)				
Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL
100%	0%	58%	52%	4%	40%	60%	56%	54%	3%	70%	30%	48%	47%	12%

Professeurs à l'école D

Population totale	25
Pourcentage Caucasien	85
Pourcentage Afro américain	6
Pourcentage Autres ethnies	9

Paraprofessionals à l'école D

Population totale	9
Pourcentage caucasien	11
Pourcentage Afro américain	33
Pourcentage Autres ethnies	56

Ecole primaire E
Population totale 1,112

Caucasien (25% de la population totale)					Afro américain (35% de la population totale)					Autres ethnies (30% de la population totale)				
Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL
30%	70%	23%	9%	50%	80%	20%	16%	11%	11%	74%	26%	8%	16%	61%

Professeurs à l'école E

Population totale	33
Pourcentage Caucasien	76
Pourcentage Afro américain	12
Pourcentage Autres ethnies	12

Paraprofessionals à l'école E

Population totale	30
Pourcentage caucasien	20
Pourcentage Afro américain	20
Pourcentage Autres ethnies	80

Ecole intermediaire M
Population totale 2,104

Caucasien (45% de la population totale)					Afro américain (35% de la population totale)					Autres ethnies (20% de la population totale)				
Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL
40%	60%	32%	28%	15%	70%	30%	28%	22%	13%	75%	25%	18%	26%	60%

Professeurs à l'école M

Population totale	59
Pourcentage Caucasien	90
Pourcentage Afro américain	6
Pourcentage Autres ethnies	4

Paraprofessionals à l'école M

Population totale	5
Pourcentage caucasien	100
Pourcentage Afro américain	0
Pourcentage Autres ethnies	0

Ecole intermediaire N
Population totale 2,200

Caucasien (35% de la population totale)					Afro américain (35% de la population totale)					Autres ethnies (30% de la population totale)				
Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL
60%	40%	31%	26%	40%	25%	75%	31%	26%	9%	28%	72%	21%	31%	40%

Professeurs à l'école N

Population totale	64
Pourcentage Caucasien	92
Pourcentage Afro américain	3
Pourcentage Autres ethnies	5

Paraprofessionals à l'école N

Population totale	12
Pourcentage caucasien	50
Pourcentage Afro américain	0
Pourcentage Autres ethnies	50

Ecole secondaire X
Population totale 1,000

Caucasien (55% de la population totale)					Afro américain (25% de la population totale)					Autres ethnies (20% de la population totale)				
Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL
65%	35%	50%	46%	18%	20%	80%	46%	47%	10%	75%	25%	24%	31%	70%

Professeurs à l'école X

Population totale	41
Pourcentage Caucasien	73
Pourcentage Afro américain	20
Pourcentage Autres ethnies	7

Paraprofessionnels à l'école X

Population totale	12
Pourcentage caucasien	33
Pourcentage Afro américain	33
Pourcentage Autres ethnies	33

Ecole secondaire Y
Population totale 875

Caucasien (40% de la population totale)					Afro américain (40% de la population totale)					Autres ethnies (20% de la population totale)				
Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL
30%	70%	44%	51%	18%	70%	30%	41%	44%	16%	75%	25%	25%	34%	50%

Professeurs à l'école Y

Population totale	35
Pourcentage Caucasien	54
Pourcentage Afro américain	20
Pourcentage Autres ethnies	26

Paraprofessionals à l'école Y

Population totale	14
Pourcentage caucasien	43
Pourcentage Afro américain	14
Pourcentage Autres ethnies	43

Ecole secondaire Z
Population totale 2,203

Caucasien (30% de la population totale)					Afro américain (50% de la population totale)					Autres ethnies (20% de la population totale)				
Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL	Local	Bused in	Grande compétence en Anglais	Grande compétence en Mathématique	ESL
70%	30%	34%	56%	20%	25%	75%	29%	57%	6%	40%	60%	27%	43%	50%

Professeurs à l'école Z

Population totale	65
Pourcentage Caucasien	58
Pourcentage Afro américain	15
Pourcentage Autres ethnies	26

Paraprofessionals à l'école Z

Population totale	10
Pourcentage caucasien	70
Pourcentage Afro américain	10
Pourcentage Autres ethnies	20

Appendice B

Taux de discipline

Discipline renvoie à TOUTE mesure disciplinaire prise à l'endroit d'un étudiant ou d'une étudiante par le district. La cause d'une mesure disciplinaire peut aller d'un retard à un comportement violent.

Ecole primaire A

APPARTENANCE ETHNIQUE	% Discipliner au moins une fois pendant l'année
Caucasien	4%
Afro américain	5%
Autres ethnies	8%

Ecole primaire B

APPARTENANCE ETHNIQUE	% Discipliner au moins une fois pendant l'année
Caucasien	10%
Afro américain	8%
Autres ethnies	13%

Ecole primaire C

APPARTENANCE ETHNIQUE	% Discipliner au moins une fois pendant l'année
Caucasien	7%
Afro américain	8%
Autres ethnies	10%

Ecole primaire D

APPARTENANCE ETHNIQUE	% Discipliner au moins une fois pendant l'année
Caucasien	2%
Afro américain	3%
Autres ethnies	2%

Ecole primaire E

APPARTENANCE ETHNIQUE	% Discipliner au moins une fois pendant l'année
Caucasien	8%
Afro américain	21%
Autres ethnies	13%

Ecole intermédiaire M

APPARTENANCE ETHNIQUE	% Discipliner au moins une fois pendant l'année
Caucasien	9%
Afro américain	23%
Autres ethnies	17%

Ecole intermediaire N

APPARTENANCE ETHNIQUE	% Discipliner au moins une fois pendant l'année
Caucasien	10%
Afro américain	25%
Autres ethnies	13%

Ecole secondaire X

APPARTENANCE ETHNIQUE	% Discipliner au moins une fois pendant l'année
Caucasien	4%
Afro américain	7%
Autres ethnies	5%

Ecole secondaire Y

APPARTENANCE ETHNIQUE	% Discipliner au moins une fois pendant l'année
Caucasien	8%
Afro américain	12%
Autres ethnies	10%

Ecole secondaire Z

APPARTENANCE ETHNIQUE	% Discipliner au moins une fois pendant l'année
Caucasien	10%
Afro américain	24%
Autres ethnies	18%