

## Énoncé d'impact sur l'équité : Rapport annuel sur l'embauche

**Titre :** Rapport annuel sur le recrutement et la diversité de la main-d'œuvre

**Date:** Le mercredi 1 novembre 2023

[Le lien outil de planification de l'équité raciale a-t-il été utilisé ?](#)  Oui  Non

Si oui, insérez la (les) date (s) des réunions REPT et le lien vers ces réunions REPT ici: \_\_\_\_\_

Un membre de la Division de l'équité, des écarts de stratégie et d'opportunité a-t-il examiné cette déclaration ?  Oui  Non

Planification de l'équité raciale de BPS Sections d'outils	Résumé/Bien-fondé
<p><b>1. Proposition/Présentation &amp; Impact</b> <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition/effort, y compris en ce qui concerne l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail/cette planification, et ces personnes reflètent-elles les identités de groupe des élèves et des familles de BPS (les groupes clés comprennent les personnes qui sont noires, latino-américaines, asiatiques, indigènes, immigrées, multilingues, et qui ont une expérience de l'enseignement spécialisé) ?</i></p>	<p>Cette présentation est la mise à jour annuelle du Bureau du capital humain concernant le recrutement et la diversité de la main-d'œuvre du district, car nous recherchons une main-d'œuvre qui reflète la diversité raciale, ethnique et linguistique de nos élèves et qui réponde à tous leurs besoins en matière d'apprentissage. La présentation est principalement axée sur les enseignants et les conseillers d'orientation, car ces deux groupes sont visés par la décision de justice "Garrity" de 1974, qui reste en vigueur en ce qui concerne la diversité du personnel des districts.</p> <p>Ce travail est mené par le personnel suivant de l'Office du capital humain (OHC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Francesse Canty, chef du capital humain</li> <li>● Hannah Hall, chef adjoint du capital humain</li> <li>● Rashaun J. Martin, directeur général par intérim des programmes de rétention, de culture et de diversité (RCD)</li> <li>● Sonya Dhanpat, directrice du recrutement</li> <li>● Adriana Heady, directrice des systèmes, des données et des analyses de l'OHC</li> </ul> <p>L'équipe élargie qui dirige ce travail est représentative des caractéristiques démographiques raciales et ethniques des étudiants et des familles de BPS, y compris les responsables du recrutement, les spécialistes des programmes de formation et l'équipe chargée de la rétention. Il s'agit notamment de personnes spécialisées dans les apprenants multilingues et l'éducation spéciale.</p>
<p><b>2. Conformité au plan stratégique</b> <i>Comment la proposition/présentation est-elle conforme au plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Cet effort s'inscrit dans le cadre des objectifs suivants du surintendant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Accroître la responsabilité de l'administration centrale et de nos écoles</li> <li>● Développer des pratiques authentiques d'engagement familial et communautaire</li> </ul> <p>En outre, cet effort est conforme à l'engagement n° 5 et à l'objectif d'ancrage n° 5 du plan stratégique 2020-25 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 5.1 Embaucher, soutenir et retenir une main-d'œuvre à tous les niveaux qui reflète les diverses cultures et langues de nos étudiants, et éliminer les barrières structurelles qui ont un impact sur le personnel et les éducateurs de couleur.</li> <li>● 5.4 Faire de BPS un milieu d'attraction pour les éducateurs et le personnel qui ont pour principale mission de s'occuper des élèves et se sentent valorisés et soutenus dans leur travail.</li> </ul>
<p><b>3. Analyse des données</b> <i>Quelles données ont été analysées ? Ont-elles été ventilées par race et autres groupes clés ? Quels en sont les résultats concernant les inégalités ?</i></p>	<p>L'équipe chargée des systèmes, des données et de l'analyse de l'OHC a utilisé les données sur la diversité de la main-d'œuvre de BPS pour contrôler, évaluer et rendre compte de l'embauche et du maintien en poste. Ces données sont collectées par l'OHC le 1er octobre de chaque année :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Données sur le recrutement des éducateurs par race et par niveau de langue</li> <li>● Effectif global des éducateurs et des districts par race</li> <li>● Objectifs de recrutement en matière de diversité dans les écoles, basés sur la démographie actuelle du personnel par rapport à la démographie des élèves (y compris la race et les capacités linguistiques), et sur le nombre de postes ouverts.</li> <li>● Départ et maintien des éducateurs de BPS par race</li> </ul> <p>Cette analyse montre que le district a augmenté son recrutement d'enseignants et de conseillers de couleur. Plus de la moitié des éducateurs recrutés cette année sont de couleur. Bien qu'il y ait eu une légère augmentation du pourcentage global d'enseignants et de conseillers s'identifiant comme étant de couleur, le pourcentage d'enseignants et de conseillers noirs reste approximativement le même.</p>

	<p>Les principales réalisations de cette année en matière d'équité raciale et linguistique sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La majorité des chefs d'établissement sont des personnes de couleur, avec une augmentation de 4 %.</li> <li>• une augmentation de 4 % de l'embauche d'éducateurs de couleur de Garrity.</li> <li>• 70 % des enseignants provisoires réengagés dans un poste d'éducateur Garrity sont de couleur.</li> <li>• Depuis 2020, les départs d'éducateurs Garrity de couleur ont tendance à diminuer. Cependant, nous continuerons à relever les défis de l'autorisation d'exercer, à organiser des espaces d'affinité et à offrir des opportunités de développement professionnel ciblées pour soutenir la rétention.</li> </ul>
<p><b>4. Engagement des parties prenantes</b> <i>Qui a fait preuve d'engagement (quantité, démographie et rôles), comment et qu'est-ce que cela a produit ? Qu'ont dit les élèves et les familles les plus touchés ?</i></p>	<p>Cette présentation a été élaborée par une équipe interdépartementale représentant les divisions OHC et les lacunes en matière d'équité, de stratégie et d'opportunité, et plus particulièrement le bureau RCD. Les membres des deux divisions rencontrent régulièrement des parties prenantes externes tout au long de la saison de recrutement afin de s'engager avec les défenseurs des droits de l'homme et d'obtenir leurs commentaires, tels que les dirigeants du groupe de travail sur les lacunes en matière d'opportunités et du groupe de travail sur les apprenants de l'anglais.</p>
<p><b>5. Stratégies d'équité raciale</b> <i>Comment cette proposition/présentation réduit-elle les inégalités et promeut-elle l'équité, en particulier l'équité raciale ? Quelles sont les conséquences involontaires ? Quelles sont les stratégies complémentaires qui feront davantage progresser l'équité ?</i></p>	<p>BPS s'engage à former un personnel qui reflète l'identité, la culture et la langue de nos élèves, et qui soit hautement qualifié dans l'intégration des élèves ayant un plan d'enseignement individualisé (IEP). L'équipe du dessin ou modèle communautaire enregistré met en œuvre plusieurs programmes et services visant à accroître la diversité de la main-d'œuvre, en mettant particulièrement l'accent sur la diversité raciale et les compétences linguistiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nouvelle méthode de sélection des candidats au niveau du district - pools de recrutement précoce pour les enseignants, le personnel de soutien et les paraprofessionnels.</li> <li>• Programmes et services de fidélisation</li> <li>• "Cultivez notre propre filière", programmes de préparation des éducateurs et soutien aux paraprofessionnels.</li> <li>• Programmes de préparation aux Tests du Massachusetts pour l'obtention d'une licence d'éducateur (MTEL)</li> <li>• Programmes d'achèvement des études en partenariat avec les universités locales</li> </ul>
<p><b>6 Budget et exécution</b> <i>Quels sont les impacts budgétaires ? Comment la mise en œuvre garantira-t-elle que tous les objectifs, notamment ceux axés sur l'équité, sont pris en compte ? Quelles sont les identités de groupe de l'équipe de mise en œuvre et impulseront-elles une dynamique d'équité ?</i></p>	<p>L'équipe interfonctionnelle qui suit les progrès tout au long de la saison de recrutement est un groupe diversifié de personnel qui reflète les étudiants et la communauté que nous servons, et qui applique systématiquement une optique d'équité. L'équipe s'est engagée à aider le district à réduire les écarts de représentation afin que notre personnel reflète plus fidèlement la population des élèves que nous servons.</p> <p>Une allocation du fonds ESSER (Élémentaire et secondaire Élémentaire secours) a permis d'embaucher un autre responsable du recrutement, d'ajouter deux boursiers George B. Cox L'équité dans l'éducation urbaine et d'étendre nos programmes et services, notamment le soutien aux examens des paraprofessionnels, le soutien à la préparation du MTEL et d'autres programmes de rétention pour les éducateurs de couleur.</p>
<p><b>7. Responsabilité et communication</b> <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?</i></p>	<p>La responsabilité de la stratégie de diversité de la main-d'œuvre de BPS est partagée entre trois divisions.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le directeur général du capital humain assume la responsabilité globale de ces efforts et de la communication des données relatives aux effectifs.</li> <li>• La Division des écoles et de la responsabilité demande à tous les chefs d'établissement de fixer des objectifs annuels en matière de recrutement de personnes issues de la diversité. Les directeurs d'école tiennent les chefs d'établissement responsables de la réalisation de ces objectifs.</li> <li>• La Division de l'équité, de la stratégie et des écarts d'opportunité et le groupe de travail sur les écarts d'opportunité contribuent à assurer une mise en œuvre rigoureuse basée sur la politique des écarts d'opportunité de BPS. Le bureau de RCD met en œuvre des stratégies de</li> </ul>

	<p>recrutement, d'entretien et de maintien de la diversité afin d'atteindre les objectifs du district en partenariat avec les chefs d'établissement, les autres responsables du recrutement, les directeurs d'école et l'OHC.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------