

Le Comité Scolaire de la Ville de Boston

Protocole d'Accord

Obligation de vérification des vaccins des employés de la ville de Boston

Syndicat des Enseignants de Boston

Le 15 février 2022

Points clés

- BPS maintiendront les indemnités de congés dus à la Covid du Protocole d'Accord de la Réouverture : Santé et Bien-être pour l'année scolaire 2021-2022
- Les Parties conviennent que tous les nouveaux employés seront vaccinés.
- Le BTU accepte de retirer son accusation déposée auprès du Département des Relations de Travail.
- Les Parties conviennent des exigences pour les employés non vérifiés pour chaque Niveau de Surtension Covid, comme indiqué à la diapositive 4.
- BPS s'engagent à ne pas imposer des mesures disciplinaires aux employés en fonction de leur statut vaccinal.
- BPS acceptent de permettre aux membres du BTU qui ont démissionné ou pris leur retraite en raison de leur statut vaccinal de reprendre leur poste d'ici le 15 mars 2022 si le poste reste vacant.
- BPS acceptent de ne pas mettre en œuvre les termes du Protocole d'Accord tant qu'un sursis est en place dans l'affaire de la ville de Boston devant la Cour d'appel (Dossier # : 2022-j-0031).
- Les membres du BTU présents à la réunion des membres du Syndicat le 10 février 2022 ont voté massivement en faveur de l'accord de principe.

Facteurs pour déterminer l'état de surtension

Trois facteurs (basés sur une moyenne mobile de 7 jours) :

- Capacité de nos hôpitaux à prendre en charge les personnes atteintes de maladies graves de tout type. La mesure de ce facteur est « Occupation de l'Unité de Soins Intensifs », qui est le pourcentage de lits occupés dans les Unités de Soins Intensifs de Boston.
- Gravité de la COVID-19. La mesure de ce facteur est "Hospitalisations par jour" qui est le nombre moyen de cas quotidiens de patients adultes atteints de COVID-19 dans les hôpitaux de Boston.
- Estimation de la propagation de la maladie à Boston. La mesure de ce facteur est le « Taux de Positivité », qui est le nombre de personnes testées positives pour la COVID-19 divisé par le nombre total de personnes testées dans la communauté.

Niveaux de surtension

Zone rouge

- Occupation de l'Unité de Soins Intensifs ≥ 95 %
- Hospitalisation par jour ≥ 200
- Taux de positivité communautaire ≥ 5 %

- Les employés non vérifiés doivent soit présenter une preuve de vaccination, soit être placés en congé sans solde.

- Les employés non vérifiés peuvent choisir d'utiliser les jours de maladie accumulés à être payés à un taux de 40 % pendant leur congé

Zone jaune

- Les trois mesures sont descendues en dessous de ces niveaux indiqués dans la catégorie rouge.

- Les employés non vérifiés doivent présenter la preuve de deux tests négatifs au COVID-19 par semaine.

Zone verte

- L'ordonnance de la BPHC exigeant des couvre-visages dans certains espaces intérieurs est annulée.

- Les employés non vérifiés ne prennent aucune mesure.

Déclaration d'Impact sur l'Équité

- **Proposition / Présentation & Impact**
 - La Politique de Vérification des Vaccins de la ville de Boston vise à obtenir une main-d'œuvre entièrement vaccinée afin d'assurer au mieux la sécurité du personnel, des élèves et des familles du district pendant la pandémie.
 - Maintenir une équipe d'éducateurs diversifiée sur le plan racial chez BPS étant donné que la majorité des employés non vaccinés sont des personnes de couleur.
- **Alignement avec le Plan Stratégique**
 - Embaucher et conserver un effectif qui reflète la diversité raciale, ethnique et linguistique des élèves et des familles que nous servons ;
 - Développer la capacité de répondre aux contributeurs sanitaires et sociaux aux lacunes en matière d'opportunité,
 - Faire de chaque école un espace sûr pour chaque élève de BPS, en offrant le soutien et la protection nécessaires pour apprendre, grandir et réussir.
 - Accroître la transparence et la responsabilité en fournissant des nouveaux outils de données, tableaux de bord et rapports publiques.
- **Analyse de données**
 - La Ville a analysé de manière constante les données concernant l'occupation des unités de soins intensifs, les taux d'hospitalisation et la positivité de la communauté. Ces données ont conduit à l'établissement des paramètres qui guideront la prise de décision de la Ville concernant les zones de surtension.
- **Engagement des Parties Prenantes**
 - Cette proposition résulte de négociations entre l'équipe du Maire Wu et les dirigeants du BTU, ainsi que les syndicats de la sécurité publique de la Ville.

Déclaration d'Impact sur l'Équité

- **Stratégies d'Équité Raciale**
 - Cette proposition atténuera les départs disproportionnés d'employés de couleur des BPS, tout en protégeant notre personnel, nos élèves et nos familles contre la probabilité plus élevée d'infection par des employés non vaccinés pendant les périodes de pointe.
- **Budget et Mise en œuvre**
 - Il y aura probablement un impact sur le budget en raison de la nécessité de couvrir le remplacement des membres du BTU en congé en raison de leur statut vaccinal.
 - L'équipe principale de mise en œuvre est composée de la Commission de la Santé Publique de Boston (suivi des surtensions), du Bureau des Ressources Humaines (suivi de la conformité et couverture de sécurité) et des chefs d'établissement (application de la conformité et réponse aux besoins d'apprentissage et autres des élèves).
 - Ces instances apporteront une perspective d'équité à leurs efforts.
- **Responsabilité et Communication**
 - Au fur et à mesure que le district met en œuvre le Protocole d'Accord, le Bureau des Ressources Humaines sera responsable de ces paramètres clés :
 - La pandémie
 - Les Impacts sur la dotation du personnel
 - Les impacts sur les communautés scolaires

Options du Comité Scolaire

1. Voter pour approuver le Protocole d'Accord et les Écoles Publiques de Boston avanceront dans la préparation de la mise en œuvre. BPS commenceront également à explorer l'intérêt d'un accord similaire avec le reste de nos unités de négociation collective.
1. Rejeter le Protocole d'Accord et les parties retourneront à la table de négociation.