

Déclaration d'Impact sur l'Équité pour le Rapport Annuel du Bureau de l'Équité

Titre : Rapport Annuel du Bureau de l'Équité

Date : Le 7 décembre 2022

[L'Outil de Planification de l'Équité Raciale](#) (REPT) a-t-il été utilisé ? Oui Non

Si oui, insérez la (les) date (s) des réunions REPT et le lien vers le REPT complété ici : Le Bureau de l'Équité utilise régulièrement le REPT dans son travail, notamment en promouvant [ce REPT](#) concernant la vaccination des élèves au cours de l'exercice 2021-22

Un membre de la Division de l'Équité, de la Stratégie et des Lacunes en matière d'Opportunité a-t-il examiné cette déclaration ? Oui Non

Sections de l'Outil de Planification de l'Équité Raciale des BPS	Résumé / Justification
<p>1. Proposition / Présentation & Impact <i>Quels sont les résultats souhaités de l'effort, y compris en ce qui concerne l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail et reflète-il les identités de groupe des élèves et des familles des BPS (les groupes clés comprennent les personnes Noires, Latino-américaines, Asiatiques, autochtones, immigrantes, multilingues et ayant une expérience en Éducation Spéciale) ?</i></p>	<p>Le Bureau de l'Équité rend compte des réalisations de l'année scolaire 2021-2022, y compris la quantité et la nature de notre travail réactif concernant les rapports d'éventuelles conduites fondées sur des préjugés et d'inconduite sexuelle, et notre travail proactif pour atteindre l'équité dans toutes les facettes de l'enseignement et du fonctionnement des Écoles Publiques de Boston (BPS). Le personnel du Bureau de l'Équité reflète la diversité des élèves et des familles des BPS et possède des capacités linguistiques en Espagnol, en Créole Haïtien, en Somali, en Arabe et en Coréen.</p>
<p>2. Alignement avec le Plan Stratégique <i>Comment la présentation s'aligne-t-elle sur le plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Le travail du Bureau de l'Équité s'aligne particulièrement sur :</p> <p>1.1 S'assurer que les politiques, les plans et les budgets de BPS font progresser la politique sur les écarts d'opportunités et de réalisations.</p> <p>2.7. 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.</p> <p>5.1 Embaucher, soutenir et conserver tous les niveaux de l'effectif reflétant la diversité culturelle et linguistique de nos élèves; et éliminer les obstacles structurels qui influencent le personnel et les éducateurs de Couleur.</p> <p>5.3 Soutenir et tenir les chefs d'établissement responsables de la création de communautés scolaires inclusives et durables sur le plan culturel et linguistique.</p> <p>5.4. Faire des BPS un endroit où le personnel veut être employé parce qu'il se concentre sur le service à nos élèves et se sent valorisé et soutenu dans son travail.</p>
<p>3. Analyse de données <i>Quelles données avez-vous utilisées pour analyser le problème/sujet ? Était-il désagrégé par race? Qu'a-t-il montré sur les disparités des populations</i></p>	<p>Le Bureau de l'Équité génère chaque année des données détaillées sur le suivi de notre travail réactif, de nos sessions de formation, de nos hébergements et d'autres résultats de projets. La désagrégation de nos données par race est difficile sur le plan logistique. Cependant, la race reste le fondement le plus fréquent</p>

<p><i>historiquement marginalisées ?</i></p>	<p>des préoccupations recueillies de la part des élèves ; et en très grande majorité, notre travail est au nom des employés et des élèves de Couleur, et/ou des membres d'autres populations historiquement marginalisées.</p>
<p>4. Engagement des Parties Prenantes <i>Qui s'est engagé (quantité, données démographiques et rôles), comment, et qu'est-ce que cela a donné ? Qu'ont dit les élèves/familles les plus touchés par cette proposition/cette présentation ?</i></p>	<p>Le travail du Bureau de l'Équité a un impact sur tous les élèves, familles et employés, mais en particulier sur ceux qui sont membres de groupes historiquement marginalisés, tels que les personnes de Couleur, LGBTQ+, les apprenants multilingues, les immigrants, les minorités religieuses, les femmes ou les filles, et /ou avoir un handicap.</p> <p>Le Bureau sollicite régulièrement les commentaires de nos parties prenantes par le biais d'évaluations de formation, de tickets de sortie pour « 24/7 Respect » et de réunions avec les familles, les élèves, les groupes communautaires, les représentants syndicaux et autres. Nous profitons des opportunités pour devenir continuellement plus efficaces en informant les élèves, les familles et le personnel de leurs droits et responsabilités en vertu des circulaires d'équité, et en répondant rapidement et de manière complète à toutes les préoccupations que nous recevons.</p>
<p>5. Stratégies d'Équité Raciale <i>Comment cette présentation atténue-t-elle les disparités et accroît-il l'équité, en particulier l'équité raciale ? Quelles sont les conséquences imprévues ? Quelles stratégies complémentaires feront encore progresser l'équité ?</i></p>	<p>Le Bureau de l'Équité vise à garantir que les BPS sont un environnement éducatif et de travail exempt de préjugés ou de discrimination, où les personnes de tous les milieux et de toutes les expériences sont accueillies, incluses, encouragées et peuvent réussir et s'épanouir. Notre travail proactif se concentre d'abord sur l'équité raciale, mais aborde toutes les formes d'équité, en accordant la priorité aux besoins des apprenants multilingues et des élèves en éducation spécialisée et LGBTQ+. Le Bureau de l'Équité, en partenariat avec les autres bureaux qui composent la Division de l'Équité, de la Stratégie et des Lacunes en matière d'Opportunité, s'engage à aider chaque chef de district et d'école à disposer des connaissances, des compétences et des outils dont ils ont besoin pour mener à bien toutes les politiques, programmes, budget et autres décisions clés dans une optique d'équité, et avant tout dans une optique d'équité raciale.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nos sessions de formation de soutien aux élèves LGBTQ+ sont centrées sur les besoins des élèves LGBTQ+ de couleur. ● La vidéo 24/7 Respect est disponible en espagnol parlé, présente une distribution raciale diversifiée et deux des quatre scénarios portent sur les préjugés raciaux. ● Les trois modules de la formation Équité Raciale et leadership se concentrent d'abord et avant tout sur l'impératif de pratiques antiracistes délibérées, percutantes et systémiques.
<p>6 Budget et Mise en œuvre <i>Quels sont les impacts budgétaires ?</i></p>	<p>Cette présentation est un rapport sur notre travail de l'année scolaire 21-22, et en tant que tel, n'a pas d'implications</p>

<p><i>Comment la mise en œuvre garantira-t-elle que les objectifs d'équité soient atteints ? Y-a-t-il des dirigeants et du personnel qui sont Noirs, Latino-Américains et qui apportent une optique d'équité raciale ?</i></p>	<p>budgetaires. Cependant, il est important de noter qu'une recrudescence des préoccupations alors que les élèves et le personnel sont retournés à l'apprentissage et au travail en personne à l'automne 2021, suivie d'une augmentation des rapports scolaires au printemps 2022, ont conduit à l'ajout d'un ETP pendant l'année scolaire 21-22, et une demande d'un autre ETP supplémentaire pour l'année scolaire 22-23.</p> <p>Notre équipe permanente et nos stagiaires sont principalement noirs, latinos et/ou asiatiques et appliquent systématiquement une optique d'équité raciale.</p>
<p>7. Responsabilité et Communication <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui en sera responsable ?</i></p>	<p>Le rapport annuel du Bureau de l'Équité au Comité Scolaire, qui évalue et documente les résultats de notre travail, est un élément clé de notre responsabilité et de nos communications avec toutes les parties prenantes internes et externes.</p>