

**Protocole d'accord**  
**Pour la Convention Collective qui lui Succède**  
**pour la période du 1er septembre 2021 au 31 août 2024**  
**Entre le Boston Teachers Union, Local 66, AFT-Massachusetts**  
**et le Comité Scolaire de la Ville de Boston**

Ce Protocole d'Accord ("MOA") est entre le Syndicat des Enseignants de Boston, Local 66, AFT-Massachusetts ("BTU" ou le "Syndicat") et le Comité Scolaire de la Ville de Boston ("Comité"), collectivement, " les Parties » et contient les termes de la convention collective qui lui succède.

Plus précisément, le 13 juillet 2022, les parties ont conclu une entente de principe sous réserve de ratification par les membres de BTU et d'approbation par le Comité. Cet accord couvre la période de trois (3) ans du 1er septembre 2021 au 31 août 2024. Voici les modifications apportées à l'accord daté du 1er septembre 2018 au 31 août 2021. Sauf disposition expresse ci-dessous, les parties conviennent que les termes et dispositions de la convention 2018-2021 seront prolongés sans modification pour la période du 1er septembre 2021 au 31 août 2024.

**1. Fêtes religieuses (en vigueur le 01/09/22)**

1. Réviser l'Article V E. 3 du contrat de l'enseignant en ajoutant le Juneteenth à la liste des jours fériés et en remplaçant la Fête de Christophe Colomb par la Fête des Peuples Autochtones.
2. Réviser l'accord de Spécialiste ABA pour ajouter le Juneteenth et lister les mêmes jours fériés que dans le contrat de l'enseignant.
3. Réviser l'Article III C de la convention Para-professionnelle pour inclure la même liste de congés dans le contrat des enseignants.
4. Ajouter un nouvel Article III C au contrat des remplaçants et ré-lettrer les sections suivantes :  
C. Jours Fériés et Vacances  
Les substituts de cluster/bâtiment seront payés pour les vacances scolaires et les semaines de vacances. Indiquer les mêmes jours fériés que dans les autres contrats.

## 2. **Fêtes religieuses (en vigueur le 01/09/22)**

Remplacer l'actuel Article VIII Q. 5 (d) "Fêtes Religieuses" par ce qui suit:

### Fêtes Religieuses:

Le comité doit fournir aux employés qui observent les fêtes religieuses qui surviennent lorsque les écoles sont ouvertes jusqu'à deux (2) jours sans perte de salaire ou de congé personnel. Le Bureau de l'Équité tiendra une liste des fêtes religieuses automatiquement approuvées. Les demandes concernant d'autres fêtes religieuses peuvent être adressées au Bureau de l'Équité.

Les employés ayant l'intention de prendre un jour de congé en vertu de cette disposition du contrat doivent en aviser leur superviseur et le Bureau de l'Équité et identifier l'observance au moins dix jours d'école à l'avance. Si la nature de l'observance est telle que la date exacte n'est pas connue dix jours d'école à l'avance, l'employé doit fournir un avis de la date approximative. Si le jour férié tombe dans les dix premiers jours de l'année scolaire, l'employé doit fournir un avis au plus tard la veille du premier jour d'école pour les élèves.

*REMARQUE : Ce qui précède sera également inséré dans les contrats des autres unités de négociation.*

*De plus, ce n'est pas le libellé qui sera incluse dans le contrat, mais la liste des fêtes religieuses automatiquement approuvées qui comprend, mais sans s'y limiter : Roch Hachana, Yom Kippour, Aïd al Fitr, Aïd al Adha, Vendredi Saint Orthodoxe, Nouvel An Lunaire, Jour des Rois Mages, Diwali.*

## 3. **Diplômes de Droit**

Réviser les deuxième et troisième paragraphes de l'Article VIII D. 5 (c) comme suit :

Supprimer les paragraphes suivants:

Les crédits ou diplômes en droit sont créditaibles pour les employés qui étaient à l'école de droit à la date de ratification de la Convention 1983-1986 ou avant et qui ont obtenu leur diplôme en droit le 30 juin 1985 ou avant. Les autres employés titulaires d'un diplôme en droit seront toujours placés sur une même voie de l'échelle salariale avancée par rapport à l'endroit où ils se trouveraient autrement. Les demandes d'approbation préalable de tous cours doivent être traitées rapidement par le service des ressources humaines.

Doctorat en Droit: Les BPS acceptent de vérifier le nombre d'enseignants actuels avec JD afin de déterminer la façon la plus appropriée de les rémunérer pour leur éducation.

et insérer la phrase suivante:

"A compter du 01/09/2022, les employés titulaires d'un diplôme JD (doctorat en droit) seront placés dans la voie du doctorat."

**4. Wifi**

Insérer le nouvel article VII A. 22 intitulé « Wi-Fi » :

"A compter du 01/09/22, les éducateurs ne seront plus tenus d'utiliser leurs points d'accès personnels pour le Wi-Fi lorsqu'ils travaillent depuis ou dans un bâtiment/programme BPS."

REMARQUE : Ajouter le même libellé dans les 4 conventions

**5. Éviers dans les Bureaux des Infirmières**

Insérer la nouvelle phrase suivante à l'Article VII A. 2 (b):

"Chaque bureau / suite de santé sera équipé d'un évier de travail."

**6. Augmenter le Taux de Couverture Para**

Modifier l'Article V A 8(c) du contrat d'unité d'enseignant et Modifier l'Article II A. 6. (b) du contrat para-professionnel de sorte qu'à compter du 01/09/22, le taux de couverture des paras passe à 13 \$ par heure pour tous les paras couvrant une salle de classe lorsque l'enseignant est absent. Toute pratique antérieure consistant à omettre les para-professionnels de la couverture de cet article, y compris en particulier les para-professionnels de la bibliothèque, est contrevenue par la présente.

**7. Programme pour les Sans-abri**

Ajouter une nouvelle sous-section d à l'Article III H 1 comme suit : La Ville de Boston a démontré sa capacité à lutter contre l'itinérance chez les individus en se concentrant sur le problème et en réunissant des partenaires des secteurs publics et privés. La Ville de Boston et les BPS sont partenaires dans un programme pilote visant à loger des familles sans abri de 1,000 élèves dans les écoles de Boston avec des plans pour l'étendre à la fin de la période pilote pour loger les familles de jusqu'à 4,000 élèves sans abri. Nous travaillerons avec les partenaires pilotes dans le but d'éliminer l'itinérance pour les familles des élèves des écoles de Boston d'ici cinq ans.

**8. Crédit Para-service**

Les para-professionnels qui ont travaillé dans d'autres rôles au sein des BPS verront toutes les années de service créditées au début de leur emploi en tant que para-professionnels, comme suit :

Insérer le Nouvel Article III A de l'accord des para-professionnels comme suit (et ré-lettré les sections suivantes) :

A. Placement des étapes et avancement des étapes

1. Taux d'Embauche

À compter du 1er septembre 2022, les para-professionnels nouvellement embauchés auront toutes les années de service en tant qu'employés des BPS dans n'importe quel poste, comptées dans leurs années d'expérience aux fins de déterminer leur taux d'embauche. Plus précisément, les membres de l'unité de négociation des para-professionnels recevront un an de crédit de salaire pour chaque année travaillée dans les Ecoles Publiques de Boston, quel que soit le poste occupé.

2. Expérience d'Emploi à Boston

De plus, à compter du 1er septembre 2022, tous les para-professionnels employés par les BPS, même s'il ne s'agit pas d'une nouvelle embauche, seront déplacés au niveau du contrat le plus applicable à leur niveau d'expérience ; à la condition toutefois qu'un tel déménagement n'entraîne pas de réduction de traitement ou de salaire ni ne prive aucun para-professionnel des augmentations de traitement ou de salaire autrement prévues aux termes du contrat ou offertes par le Comité Scolaire.

3. Compter une année

Aux fins de l'Article III A. 1. et 2., cent vingt (120) jours d'école par année scolaire seront crédités comme une année d'expérience professionnelle.

9. **Augmenter le salaires du LATF**

(G 14 à la p. 108) Augmenter le salaire du LATF à 1 000 \$ pour 25 étudiants à compter du 01/09/22, indexé l'année suivante. Le tableau sera lu comme suit :

9/1/21	9/1/22	9/1/23
\$315.18	\$1,000.00	\$1,030.00

10. **Crédit de Service Interne**

Réviser la première phrase de l'Article VIII A. 3. (b) comme suit:

"A compter du 01/09/22, les enseignants provisoires recevront un crédit de salaire pour un maximum de trois (3) années complètes d'expérience d'enseignement satisfaisante en dehors du système scolaire, et pour toutes les années complètes d'expérience au sein des Ecoles Publiques de Boston."

11. **Ordinateurs Portables pour Apprentissage**

Insérer le nouvel Article III M suivant du Contrat ABA et ré-lettré la section suivante :  
M. Ordinateurs Portables pour Apprentissage

Au fur et à mesure que les ordinateurs portables seront disponibles, les spécialistes ABA auront la possibilité de participer au programme d'ordinateurs portables L4L de la même manière que les enseignants, à leur discrétion.

Insérer le nouvel Article III F suivant dans le contrat des suppléants et ré-lettré la section suivante :

F. Ordinateurs Portables pour Apprentissage

Au fur et à mesure que les ordinateurs portables deviennent disponibles, les remplaçants du cluster / bâtiment auront la possibilité de participer au programme d'ordinateurs portables L4L de la même manière que les enseignants, à leur discrétion.

Insérer le nouvel Article III O suivant dans le contrat des para-professionnels, et ré-lettré la section suivante :

O. Ordinateurs Portables pour Apprentissage

À mesure que les ordinateurs portables deviennent disponibles, les membres suivants de l'unité de négociation des para-professionnels auront la possibilité de participer au programme d'ordinateurs portables L4L de la même manière que les enseignants, à leur discrétion :

1. Liaisons avec les familles
2. Coordonnateurs de Terrain Communautaires
3. Interprètes en Langue des Signes
4. Paras ABA Strand
5. Braille and Materials Specialist Paras
6. Paras de Bibliothèque
7. Autres selon que les besoins et la capacité le permettent, jusqu'à 25 % de l'unité de négociation des para-professionnels.

## 12. **Liaisons avec les familles**

Intégrer les Liaisons avec les Familles dans le contrat comme suit :

- 1) A l'Article I A. -

Ajouter le terme « Liaisons avec les Familles » dans le premier paragraphe entre « coordonnateurs de terrain communautaire » et « interprètes en langue des signes ». [Page 128]

- 2) A l'Article II A. 1. –

Ajouter le libellé à la fin du paragraphe:

"La fonction des membres de l'unité para-professionnelle employée comme Liaisons avec les Familles est de promouvoir l'engagement des familles et des élèves au sein de l'école, des BPS et de la grande communauté de Boston." [Page 131]

3) A l'Article II, A. 6. –

Ajouter ce qui suit:

"(d) À compter du 01/09/22, aucun Agent de Liaison avec les Familles ne sera invité ou tenu de travailler comme enseignant suppléant en remplacement d'un enseignant signalé absent." [Page 132]

4) A l'Article II. B.3. –

Ajouter "Agents de Liaison avec les Familles" comme numéro 16. [Page 135]

5) A l'Article II. B. 5. –

Ajouter « Agent de Liaison avec les Familles » au troisième paragraphe entre « Coordinateur de Terrain de la Communauté » et « Un par Un Para-professional ». [Page 136]

6) A l'Article II. B. 6. –

Ajouter Groupe 5 : Agent de Liaison avec les Familles (Catégorie de Poste 16) après « . Groupe 4 : Interprètes en Langue des Signes (Catégorie de Poste 15) ». [Page 136]

7) A l'Article C. 1. –

Ajouter "6. Agents de Liaison avec les Familles » à la fin de la liste des postes. [Page 137]

8) À compter du 01/09/22, Réviser l'Article III E. du contrat des para-professionnels, pour ajouter « Agents de Liaison avec les Familles » au troisième ensemble de grilles salariales, pour lire « Coordinateur de Terrain Communautaire, Para-santé et Taux de Liaison Familiale »

9) Ajouter un nouvel Article II E., intitulé « Agents de Liaison avec les Familles » :

1. Journée de Travail

La journée de travail des Agents de Liaison avec les Familles est de huit (8) heures par jour.

## 2. Année de travail

À compter du 01/09/22, l'année de travail pour les Agents de Liaison avec les Familles sera de 215 jours. L'année de travail comprendra les 180 jours pendant lesquels les élèves sont à l'école (l'« année scolaire ») et les 35 jours en dehors de l'année scolaire. Les deux dernières semaines complètes du mois de juillet sont réservées aux jours non travaillés pour tous les Agents de Liaison avec les Familles. Les 35 jours en dehors de l'année scolaire seront programmés en collaboration entre l'employé et son Directeur/Directeur d'Ecole.

## 13. **Éducation spécialisée**

### **Engagement envers l'Education Inclusive**

Supprimer la Section 2 de l'Article V A. et la remplacer par la suivante :

#### **Vision**

L'inclusion est pleinement assurée lorsque tous les élèves sont éduqués dans l'environnement le moins restrictif et ont accès à un continuum complet de services qui répondent à leurs besoins individualisés et spéciaux. L'inclusion n'est pas un lieu ou un programme. Toutes les salles de classe des Ecoles Publiques de Boston doivent être inclusives.

La pratique inclusive fait référence aux stratégies pédagogiques et comportementales qui améliorent les résultats scolaires et socio-émotionnels de tous les élèves, avec ou sans handicap, dans les établissements d'enseignement général. Les parties se sont engagées à accroître les pratiques et les opportunités inclusives pour tous les élèves, quel que soit leur niveau de besoin.

La Loi sur l'Education des Personnes Handicapées (IDEA) exige que les élèves handicapés soient éduqués dans l'environnement le moins restrictif avec un enseignement spécialement conçu et reçoivent les soutiens appropriés nécessaires pour mettre en œuvre leur IEP et progresser efficacement vers leurs objectifs IEP, à la lumière de leur situation. Nous croyons que tous les élèves devraient être des membres à part entière et acceptés de la communauté scolaire et que les élèves handicapés placés devraient d'abord considérer le droit d'être éduqués dans le cadre de l'enseignement général aux côtés de leurs pairs en développement typique. Une éducation inclusive efficace nécessite un niveau élevé de collaboration entre l'enseignement général, l'éducation spéciale, les prestataires de services connexes et le personnel de soutien pour mettre en œuvre et modéliser une communauté inclusive.

Chaque élève des BPS est d'abord un élève de l'enseignement général. Nous partageons également la conviction commune que la réussite et les opportunités

de nos élèves relèvent de notre responsabilité collective. Nous convenons également que nous suivrons toutes les lois, réglementations et directives fédérales et étatiques concernant l'éducation spécialisée.

### **Transition vers un District Inclusif**

Pour toutes les écoles, les BPS acceptent de maintenir au moins les ratios existants de dotation en personnel et de taille des classes d'inclusion (qui peuvent être contenus CBA 2018-2021, le règlement d'inclusion de 2018 ou un autre accord ou une pratique antérieure établie dans les écoles) jusqu'à ce que les nouvelles conceptions de classes inclusives soient mises en œuvre.

Rien dans cet accord n'affectera le modèle d'inclusion actuel à l'école Henderson à moins que et jusqu'à ce que les parties conviennent et mettent en œuvre une nouvelle conception de classe inclusive dans cette école.

## **Contribution de l'Enseignant**

- **Réunions IEP**

- Toutes les décisions concernant les IEP seront prises par le biais du processus d'équipe conformément à la loi fédérale et de l'État. Tous les enseignants membres de l'unité de négociation qui soutiennent un élève handicapé seront invités à assister aux réunions d'équipe. Dans la mesure du possible, le district fournira une couverture en classe aux enseignants qui assistent aux réunions de l'équipe IEP.

- **Équipes de Planification de l'Inclusion**

Toutes les écoles doivent avoir une Equipe de Planification de l'Inclusion qui travaillera en collaboration avec l'Equipe de Direction Pédagogique. La première année sera consacrée à la planification et à la mise en œuvre initiale. Les deuxième et troisième années serviront à soutenir la mise en œuvre. À la fin de l'année scolaire 2024-2025 ou à la fin de leur année de planification et de deux années de mise en œuvre, la responsabilité de l'équipe de planification de l'inclusion peut changer pour inclure un soutien continu pour la construction d'une forte communauté inclusive.

- Les membres de BTU élus dans l'Equipe de Planification de l'Inclusion recevront jusqu'à deux jours complets de couverture de remplacement pour que l'équipe effectue des visites, des observations de classe, se réunisse, planifie et réponde aux préoccupations.

- Les membres de BTU élus à l'Equipe de Planification de l'Inclusion peuvent utiliser jusqu'à cinq (5) heures pour répondre aux préoccupations portées à l'équipe. Le chef d'établissement déterminera quelles heures de développement professionnel contractuelles, ne dépassant pas cinq (5) heures au total, peuvent être remplacées pour le travail de l'Equipe de Planification de l'Inclusion.



- Les membres de BTU des équipes de planification de l'inclusion scolaire seront choisis par les membres de BTU éligibles de l'école. Les membres de BTU qui font partie de l'équipe de planification de l'inclusion seront rémunérés au taux horaire contractuel pour les réunions supplémentaires en dehors de leur journée de travail et de leur année de travail régulières jusqu'à 15 par année scolaire. Lorsqu'une école a un poste à temps plein ou à temps partiel alloué pour diriger les pratiques inclusives (coach, coordinateur, etc.), cette personne doit faciliter l'équipe. Au moins 50 % des membres du comité doivent être membres de BTU.
- L'équipe de planification de l'inclusion sera chargée de faire des recommandations au Conseil du Site de l'École ou au Conseil d'Administration sur les points suivants :
  - Planification et Mise en œuvre, y compris :
    - Perfectionnement professionnel
    - Construction de la culture et de l'état d'esprit
    - Programmation
    - Recrutement
    - Structures, relations et protocoles de communication avec les systèmes SST/MTSS scolaires
    - Examen de la composition des classes et des modèles de dotation en personnel de l'École
    - L'Equipe de Planification de l'Inclusion peut sélectionner un représentant pour participer aux parties de la réunion qui n'impliquent pas de décisions sur le personnel individuel.
    - Soumettre des recommandations à la réunion annuelle entre l'équipe de l'école et l'équipe du bureau de district pour examiner la dotation en personnel pour l'année scolaire à venir.
- L'ILT et/ou l'Equipe de Planification de l'Inclusion fourniront une maintenance/évaluation continue des pratiques inclusives :
  - Évaluer les succès et les défis
  - Solliciter et prendre en compte les voix et les expériences des parties prenantes
  - Conseiller la direction de l'école sur les lacunes et les besoins en personnel et autres ressources
- **Soutien aux Equipes de Planification :**
  - Le district doit créer et tenir à jour un manuel de processus, de protocoles et de modèles, y compris des conseils sur la composition des classes et le personnel approprié, ainsi que des opportunités de formation pour soutenir les équipes de planification de l'inclusion en milieu scolaire.

#### **Soutien scolaire :**

- **Engagement**

- Le district s'engage à garantir que tous les élèves bénéficient du soutien académique nécessaire dans le cadre de MTSS.
- Le district doit maintenir et publier un menu MTSS des supports mis à jour au moins une fois par an.

- **Soutiens pour l'Enseignant Titulaire**

*Enseignant Titulaire* - L'enseignant Titulaire aux fins de le libellé ci-dessous est défini comme l'enseignant titulaire de classe qui est affecté à l'élève pour chaque partie de la journée. Dans une école primaire, il s'agit le plus souvent d'un enseignant titulaire de l'enseignement général. Dans une école secondaire, il s'agit le plus souvent de l'enseignant de la matière pour chaque période d'élève. Cela concerne également les enseignants du primaire dans les classes bilingues et SEI. Le libellé de la section ne fait pas référence aux enseignants inscrits qui travaillent avec des élèves dans des classes substantiellement séparées ou aux enseignants inscrits dans les externats.

L'enseignant titulaire, en collaboration avec d'autres éducateurs et fournisseurs de services, est responsable de tous les résultats des élèves de sa classe. Pour les élèves ayant des IEP, l'enseignant titulaire fournira l'instruction appropriée pour les cadres du programme de base pour tous les élèves.

L'enseignant titulaire est responsable du programme d'enseignement général et des accommodements. L'enseignant titulaire collaborera avec les enseignants de l'éducation spécialisée ou les fournisseurs de services connexes pour s'assurer que les exigences des IEP des élèves sont respectées, telles que les modifications de programme, le soutien au comportement et l'enseignement direct ainsi que les services connexes.

Les salles de classe seront dotées de personnel pour répondre aux exigences des IEP des élèves. Les parties reconnaissent que le double/triple permis d'exercer ne sera pas considéré comme un modèle unique de prestation de services et que des modèles comprenant au moins deux éducateurs devraient être considérés en premier lieu pour répondre aux exigences des IEP des élèves dans l'environnement le moins restrictif. Les parties reconnaissent qu'un éducateur titulaire d'une deuxième licence en éducation spécialisée ou ESL n'éteint pas l'obligation du District de fournir le soutien d'autres éducateurs requis dans les IEP des élèves et/ou au profit de l'enseignement spécialisé et des services ESL. Les enseignants se conformeront aux lois nationales et fédérales concernant les informations confidentielles sur les élèves lorsqu'ils font part de leurs préoccupations à leur syndicat. Si le syndicat soutient que les services nécessaires ne sont pas fournis comme l'exigent les IEP des élèves, le syndicat peut alors faire part de ses préoccupations à l'Equipe

de Planification de l'Inclusion. Si le syndicat affirme que les préoccupations n'ont pas été résolues de manière satisfaisante par l'Equipe de Planification de l'Inclusion, le syndicat peut en outre soumettre les préoccupations au Groupe de Travail sur l'Inclusion dont la décision sera définitive, par écrit et contraignante, à condition qu'elle soit conforme aux exigences de l'État et du gouvernement fédéral, ainsi qu'aux lois et règlements concernant l'éducation spécialisée et les apprenants de la langue anglaise. Le Groupe de Travail du Comité Scolaire sur l'Inclusion se réunira au moins 10 fois au cours de l'année scolaire pour examiner ces préoccupations et obtenir une réponse d'ici la prochaine réunion. L'Equipe de Planification de l'Inclusion et le Groupe de Travail sur l'Inclusion n'auront pas accès aux informations confidentielles des élèves.

Un temps de planification commun pour la consultation et le co-enseignement est essentiel. Le PD continu est également important.

Les BPS peuvent créer des postes basés sur l'école ou déployés au niveau central tels que ceux de coach, spécialiste, facilitateur, directeur ou coordinateur axés sur le soutien et la mise en œuvre de l'inclusion et la construction du cadre MTSS dans une ou plusieurs écoles. Le cas échéant, il peut s'agir de membres de l'unité de négociation des enseignants de BTU avec une rémunération et des conditions de travail équivalentes à celles d'un coach pédagogique. Cette personne peut faciliter l'équipe de planification de l'inclusion de l'école.

- Lorsqu'il s'agit d'un rôle hybride, les responsabilités non liées à la direction doivent être consacrées au service direct aux élèves, à moins qu'il ne s'agisse d'un poste BTU.
  - Nonobstant les autres dispositions contraires du présent contrat, la personne occupant ce poste, ne pourra servir d'évaluateur pour les membres de BTU.
- Les BPS s'engagent à fournir aux éducateurs des interventions académiques (par exemple, des enseignants-ressources, des enseignants ESL (anglais langue seconde), des interventionnistes de niveau 2, etc.) conformes aux besoins de leurs élèves dans leur école.
    - Ces éducateurs seront chargés de fournir des services académiques dans le cadre de MTSS et fourniront des services directement aux élèves conformément aux recommandations de l'équipe SST et IEP. (*Voir note d'attribution ci-dessous*)
    - Le district établira et maintiendra un numéro de téléphone pour l'Education Spécialisée qui permettra de signaler anonymement les préoccupations et/ou les violations en matière d'éducation spécialisée.
  - Pour une classe d'enseignants 1.0 où l'enseignant utilise trois licences, dont deux pour l'éducation spécialisée et ESL(anglais langue seconde) les services ESL pour les élèves EL seront fournis par un enseignant ESL qui

n'est pas l'enseignant titulaire, ou les Services d'Ed. Spécialisée seront fournis par un enseignant d'ed. spécialisée qui n'est pas l'enseignant titulaire, à moins que l'enseignant n'accepte et ne reçoive une allocation de 45 minutes par jour au taux contractuel par heure.

- Lorsqu'un élève avec un IEP passe au sein des Ecoles Publiques de Boston de l'école primaire au cycle moyen ou du cycle moyen au cycle secondaire, l'école d'accueil fournira une personne pour rencontrer l'équipe de l'école d'envoi lors de la préparation des IEP.

## **Formation du Personnel**

- Tout le personnel doit participer au développement professionnel afin que l'ensemble du district puisse avancer avec une compréhension commune de la manière dont nous structurons les services d'éducation spécialisée. Cela comprendrait une formation spécialisée pour les coordinateurs de l'éducation spécialisée, mais aussi tout le personnel, les chefs d'établissements, les fournisseurs de services connexes, les psychologues scolaires et les enseignants de l'éducation spécialisée et générale.

- Les écoles sont encouragées à utiliser le temps supplémentaire prévu à l'Article V E. 1. (a) 11. à des fins de développement professionnel lié à l'inclusion. Les 10 heures prévues à l'Article V E .1. (a) 11. peuvent être étendues à 12 heures aux fins de la formation d'inclusion (similaire à la formation DOJ ESL). Pour l'année de planification et la première année de mise en œuvre uniquement, ce temps peut être programmé par le directeur ou le chef d'établissement - mais ce temps doit être contigu à la journée de travail ou à l'année scolaire, et ces heures peuvent être effectuées en personne ou virtuellement à la discrétion du dirigeant scolaire. Pour l'année scolaire 2022-2023, ce temps sera programmé d'ici la rentrée, et l'horaire devra être approuvé par la majorité des éducateurs impactés. Pour l'année scolaire 2023-2024, le temps sera fixé d'ici la fin de l'année scolaire 2022-2023 et sera approuvé par un vote de la majorité des éducateurs concernés. À défaut d'entente entre l'administrateur et la faculté sur un horaire de développement, les douze heures sont ajoutées à la fin de l'année scolaire. Dans tous les cas où le prorata d'un éducateur est inférieur au taux contractuel par heure, l'éducateur est rémunéré au taux contractuel par heure pour ces heures.

Les para-professionnels seront invités à participer au développement professionnel et pourront se porter volontaires pour le faire et être rémunérés à leur taux régulier.

## **Temps de Planification**

- Nous savons que la planification et la préparation des enseignants sont essentielles. Dans la mesure du possible, nous veillerons à ce que les enseignants titulaires et les enseignants tels que définis à l'article I H. aient le temps de s'unifier et de planifier le cours en collaboration, y compris pour les

accommodements et les modifications afin de garantir aux élèves un accès complet au programme.

- Dans les écoles intermédiaires et secondaires, les enseignants qui se portent volontaires pour être des enseignants de liaison recueilleront des informations et des commentaires des autres enseignants de l'enseignement régulier à apporter à cette réunion. Ils peuvent utiliser deux de leurs périodes administratives pour effectuer cette tâche.

- Si possible dans le calendrier scolaire, les enseignants qui satisfont aux exigences des IEP des élèves, utilisant à la fois une licence d'enseignement général ou ESL et une licence d'éducation spécialisée, se verront accorder une période supplémentaire de 48 minutes par semaine pour les documents d'éducation spécialisée, en plus des temps contractuels préexistants. P&D et CPT. Si la période n'est pas disponible, l'enseignant peut être rémunéré jusqu'à 48 minutes par semaine.

### **Note d'Affectation Concernant l'Affectation des Intervenants Académiques**

- Ces nouveaux intervenants académiques (par exemple, enseignant-ressource, enseignant ESL (anglais langue seconde) coach, spécialiste, facilitateur, directeur ou coordinateur, etc. axés sur le soutien et la mise en œuvre de l'inclusion et la construction du cadre MTSS) seraient, pour commencer, affectés aux écoles selon une manière basée sur une formule qui prendrait en compte le nombre d'élèves sur IEP, le nombre d'Apprenants de l'Anglais et l'Indice d'Opportunité. De plus, les scores de lecture et l'intensité des services IEP seront pris en compte. Les parties reconnaissent que le double/triple permis d'exercer ne sera pas considéré comme un modèle unique de prestation de services et que les modèles comprenant au moins deux éducateurs devraient être envisagés en premier lieu pour répondre aux exigences des IEP des élèves dans l'environnement le moins restrictif et des services ESL.

### **Agent de Liaison pour l'Education Inclusive**

Pour les années scolaires 2022-2023 à 2026-2027, les parties financeront un Agent de Liaison en Education Inclusive. L'Agent de Liaison jouera un rôle essentiel dans la mise en œuvre de notre vision commune d'un district inclusif. La description de poste spécifique sera convenue d'un commun accord par les parties, mais les responsabilités comprendront ce qui suit:

- Promouvoir la collaboration patronale-syndicale à l'appui de la vision,
- Aider les membres de BTU à résoudre les défis, les questions ou les préoccupations liés à l'éducation inclusive et à fournir des services d'éducation spécialisée et d'ESL
- Siéger aux comités ou groupes de travail BPS liés à la vision, le cas échéant.
- Documenter des rapports d'avancement mensuels aux Surintendants qui mettent en évidence les points forts et les besoins d'amélioration liés à la mise en œuvre,

- Communiquer les préoccupations et les commentaires des éducateurs au groupe de travail
- Assister aux réunions du Comité Scolaire au besoin pour être disponible pour répondre aux questions

L'Agent de Liaison pour l'Education inclusive occupera un poste représenté par BTU et disposera d'un espace de travail suffisant au bureau central des BPS pour soutenir la collaboration avec le Bureau de l'Education Spécialisée des BPS. L'Agent de Liaison sera choisi par BTU et une personne désignée par le Bureau des Etudes, à condition que le Surintendant approuve la sélection. L'Agent de Liaison relèvera du président de BTU et du Surintendant ou de leur délégué. Les parties sont responsables du paiement de 50 % du salaire de ce coordinateur, qui correspond au salaire du Groupe 1 plus 10 %. Le Surintendant désignera une personne pour évaluer l'Agent de Liaison.

### **Groupe de Travail sur l'Inclusion**

Le Comité Scolaire formera un Groupe de Travail sur l'Inclusion pour suivre les progrès et la mise en œuvre de l'éducation inclusive dans le District. BTU obtiendra pas moins de 50 % des sièges au sein du groupe de travail pour s'assurer que les nombreux rôles des éducateurs de BTU sont représentés (par exemple, enseignant en éducation spécialisée, para-professionnels, différents niveaux scolaires, fournisseurs de services connexes, COSE). Le président de BTU nommera aux sièges du BTU et les décisions seront prises par vote majoritaire du Groupe de Travail sur l'Inclusion. En cas d'égalité des voix, le président du comité scolaire sera le briseur d'égalité. Les votes seront annoncés avant la réunion et tous les membres doivent être présents pour voter. Cependant, le président du comité scolaire se réserve le droit d'autoriser la désignation de suppléants.

#### Taille de la classe:

Modifier l'Article V A. 1. (a) (p. 25) en le remplaçant par ce qui suit :

(a) Le Comité et le Syndicat reconnaissent qu'il est souhaitable d'atteindre des conditions d'enseignement et d'apprentissage optimales en assurant une taille de classe acceptable. À cette fin, le Comité reconnaît qu'il est souhaitable d'essayer d'atteindre les maximums d'effectifs de classe suivants :

– 12 élèves dans les classes d'arts industriels composées d'élèves des classes spécialisées

Pour atteindre ces cibles d'effectif de classe, le Comité et le Syndicat conviennent que les maximums d'effectif de classe suivants seront en vigueur :

– 20 élèves dans les classes industrielles

– 35 élèves en éducation physique dans les écoles intermédiaires et secondaires

- 20 élèves dans les classes Sheltered English Immersion (SEI) (Immersion Protégée dans l'Anglais), les Classes Bilingues et les classes ESL.
- Moins que 25 élèves ou le nombre indiqué dans le tableau ci-dessous dans les classes Sheltered English Immersion (SEI), les classes bilingues et les classes ESL K2-12 (deuxième année de la maternelle à la terminale) avec un para-professionnel.

Dans les salles avec des postes d'élèves spécifiques (magasins, salles de dactylographie, laboratoires), le nombre d'élèves affectés à ces salles ne doit pas dépasser le nombre de postes d'élèves disponibles.

Un nombre approprié d'enseignants réguliers sera embauché pour rendre possible les maximums de taille de classe susmentionnés.

La taille des classes pour les ressources et les programmes sensiblement séparés doit être conforme aux Règlements publiés par le Département d'État de l'Enseignement Primaire et Secondaire.

Les maximums de taille de classe pendant la présente Convention seront les suivants :

	<b>Colonne 1</b>	<b>Colonne 2</b>	<b>Colonne 3</b>
<b>classe</b>	Taille de la classe pour les écoles avec une population étudiante globale au 1er octobre avec 6,5% ou moins d'élèves sur les IEP	Taille de la classe pour les écoles avec une population étudiante globale au 1er octobre avec plus de 6,5% d'élèves sur les IEP	Les BPS s'efforceront d'avoir les objectifs de taille de classe suivants dans les écoles avec une population étudiante globale au 1er octobre avec 25% ou plus d'élèves sur les IEP. Le maximum ne dépassera pas la colonne 2.
K0	Ne pas dépasser le maximum des réglementations nationales.	Ne pas dépasser le maximum des réglementations nationales.	Ne pas dépasser le maximum des réglementations nationales.

K1	22	20	Ne pas dépasser le maximum des réglementations nationales.
K2, 1re et 2e années	22	22	20
3e à 5e année	25	23	20
6e - 8e année	28	25	22
9e - 12e année	31	28	25
Charge de Travail des Enseignants - Ressources *	25	25	25

- Au cours de l'année scolaire 2022-2023, le District procédera à un examen pour déterminer la faisabilité de réduire la taille des classes dans les écoles de la colonne 1. Les résultats seront partagés avec BTU d'ici la fin de l'année scolaire 2022-2023.
- À compter du 01/09/22 et jusqu'à la fin de ce contrat, les enseignants des écoles secondaires utilisant les deux licences ne peuvent pas être responsables des tests et des rapports connexes SSC pour plus de 13 élèves sur les IEP. Le groupe de travail sur l'inclusion examinera cette question au cours de la première année de ses travaux et fera des recommandations au Surintendant.
- Aucune salle de classe n'aura plus de 40 % des élèves de la taille maximale de la classe pour le niveau scolaire selon le tableau ci-dessus composé d'élèves sur les IEP et le nombre d'élèves sur les IEP ne dépassera pas 50 % du nombre total d'élèves inscrits dans la classe.
- À compter du 01/09/22 et uniquement jusqu'à la fin de ce contrat pour les salles de classe qui ont plus de 30 % d'élèves sur les IEP de la taille maximale de la classe pour le niveau scolaire selon le tableau ci-dessus, la classe sera priorisée par l'équipe de planification de l'inclusion. Cela



peut inclure un soutien aux tests, des consultations comportementales, un soutien para, un soutien supplémentaire de l'éducateur et/ou d'autres soutiens convenus par l'enseignant et l'équipe. Il y aura l'enseignant titulaire et au moins l'un des membres suivants :

- a .5 un para-professionnel et/ou
- a .5 un enseignant spécialisé qui effectue des tests et fournit des rapports et des modifications connexes au besoin et/ou
- un éducateur supplémentaire qui fournit des services de soutien directs aux élèves en classe et/ou
- *une solution pédagogique appropriée convenue entre l'enseignant et l'équipe*

En outre, le district s'engage à explorer davantage et éventuellement à mettre en œuvre les autres types de soutien qui pourraient être nécessaires pour les salles de classe avec plus de 30 % d'élèves sur les IEP du maximum de taille de classe pour le niveau scolaire selon le tableau ci-dessus.

- \*Pour les années scolaires 2022-2023 et 2023-2024 seulement, la charge de travail d'un enseignant-ressource ne doit pas dépasser une moyenne scolaire de 25 élèves à la fois par enseignant-ressource à temps plein. Le Groupe de Travail sur l'Inclusion (IWG) examinera et formulera des recommandations futures sur la charge de travail et la charge de cas des enseignants-ressources. Des recommandations seront faites au Surintendant au plus tard le 1er décembre 2023 et le Surintendant déterminera alors la charge de cas et la charge de travail appropriées pour les enseignants-ressources pour les années scolaires suivantes.

Les élèves qui étaient dans une école l'année précédente ne seront pas déplacés hors de cette école pour respecter la taille des classes dans le tableau ci-dessus :

- Ces maximums de taille de classe peuvent être modifiés jusqu'aux tailles de classe précédentes afin que certains élèves puissent rester dans leur école. Deux groupes d'élèves pourraient être dans cette catégorie:
  1. Les élèves nouvellement identifiés avec un handicap
  2. Les élèves qui ont eu un changement de services et qui ont besoin d'une nouvelle affectation de classe.

Aucun nouvel élève de l'extérieur des écoles existantes ne peut être placé dans les salles de classe au-dessus des nouveaux maximums pour «ré-remplir» les sièges au-dessus des nouveaux maximums de taille de classe.

En cas de dépassement de la nouvelle taille maximale des classes dans le tableau ci-dessus de la colonne 2 pour les élèves déjà présents dans l'école, l'administrateur de l'immeuble et le titulaire de classe discuteront de bonne foi des solutions pédagogiques appropriées. Celles-ci peuvent inclure l'affectation d'un para-professionnel pour aider l'enseignant, un enseignant de salle de ressources supplémentaire, un enseignant ESL (anglais langue seconde) supplémentaire, une réduction des tâches non pédagogiques de l'enseignant, etc. garantissant à l'enseignant une taille moyenne globale de classe

ne dépassant pas 85 % du maximum, et des mesures similaires. Si aucune solution pédagogique appropriée n'est convenue et fournie dans les 30 jours d'école, une allocation par élève supplémentaire sera versée à l'enseignant comme suit :

- Enseignants qui enseignent aux mêmes élèves toute la journée 2.500 \$ (indexés sur les tarifs et différentiels) à partir du 9/1/23/élève supplémentaire/année scolaire. Si deux enseignants enseignent chacun au même groupe d'élèves pendant une demi-journée en alternance, ils se partagent l'allocation. Si deux enseignants enseignent chacun au même groupe d'élèves pendant une partie de la journée, l'allocation est calculée au prorata en conséquence.
- Les enseignants qui enseignent des cours individuels - 500 \$ (indexés sur les taux et les différentiels) à partir du 01/09/23 par élève supplémentaire par année scolaire. Si un enseignant enseigne un cours individuel d'une durée double, il reçoit 1,000 \$ par élève supplémentaire par année scolaire.

#### 14. **Licences Multiples:**

À la Page 73, modifier:

##### 9. Excédentaire

Lorsqu'un poste requiert deux licences et que le titulaire ne possède pas les licences requises, cet enseignant peut être excédentaire faute de détenir les deux licences pourvu qu'il en soit avisé deux (2) ans à l'avance. Ces enseignants doivent disposer de deux années entières après avoir été avisés par écrit, conformément aux délais de dotation, pour obtenir la licence d'exercice requis, à condition qu'ils démontrent chaque année par écrit, dans le cadre d'un processus désigné par le Bureau du Capital Humain d'ici le 15 janvier, qu'ils font des « progrès continus », conformément aux directives du DESE de juillet 2022 incluses ci-dessous, en vue de satisfaire aux exigences d'obtention d'une licence dans le domaine dans lequel la licence supplémentaire est requise. Les enseignants qui ont démontré des progrès et qui n'ont pas obtenu la licence au troisième 31 juillet après l'avis écrit suivant seront en excès. Au cours du deuxième janvier suivant l'avis, ils peuvent demander au Surintendant une année supplémentaire s'ils peuvent démontrer qu'ils font toujours des progrès continus.

(Remplacer le tableau par ceci :)

Les parties conviennent que la définition de « progrès continu » sera comme suit :

Vous trouverez ci-dessous les façons dont un individu, ou un district au nom de l'individu, peut démontrer des progrès continus.

Un enseignant doit remplir au moins un aspect des exigences d'obtention du permis pour le rôle. Cela peut inclure l'un des éléments suivants :

1. Réussir un Test du Massachusetts pour la Licence d'Éducateur (MTEL)
2. Réussir un sous-test d'un MTEL ou une ou plusieurs tâches d'Évaluation de la Performance des Leaders (PAL)
3. Obtenir de l'exigence et de l'Endossement de l'approbation SEI
4. \*Atteinte d'une compétence "couverture de..." grâce à 10 Points de Développement Professionnel ou 10 heures d'expérience de mentorat (voir le Guide et le Formulaire d'Examen des Compétences)  
\*Ces activités ne s'appliquent qu'à la documentation des progrès de certaines demandes de licence où la participation à un séminaire est une option et/ou une évaluation des compétences est spécifiquement requise. Les licences qui peuvent nécessiter un examen des compétences comprennent ce qui suit : Sciences générales 1-6, Histoire 1-6, Littérature numérique et informatique, Bibliothèque, Handicaps modérés, Handicaps graves, Enseignant pour sourds et malentendants, Enseignant pour malvoyants.
5. \* Inscription et progression ou achèvement d'un cours de préparation MTEL ou effort équivalent pour approfondir les connaissances et / ou les compétences alignées sur les objectifs du test MTEL (par exemple, cours collégial dans le domaine, sessions dirigées par le district, etc.)  
\* La préparation MTEL ne sera comptée qu'une seule fois comme une progression continue s'il n'y a pas eu de tentative de réussite au test MTEL liée à la préparation.
6. Inscription et progrès ou achèvement d'un programme de préparation approuvé
7. L'affectation d'un expert/coach en la matière et le soutien supplémentaire du district (par exemple, temps de libération ou incitations financières) pour fournir au moins 25 heures de coaching spécifique au contenu dans la classe de l'individu. Ce soutien s'ajoute à tout soutien standard d'initiation et de mentorat fourni aux éducateurs de première année. La documentation de cela comprendrait une lettre du district décrivant les soutiens en place ainsi qu'un journal des heures signé par la personne sur la renonciation et l'expert /le coach assigné en la matière.
8. Tentatives MTEL ou PAL supplémentaires, même si elles échouent tant qu'il existe des supports en place pour améliorer les performances à l'avenir

- Tout éducateur ayant 25 ans ou plus de service au 1er septembre 2022, sous une licence du Massachusetts ou ayant reçu sa licence d'enseignement avant 1998, ne sera pas tenu d'obtenir une licence supplémentaire.
- Les BPS rembourseront aux enseignants jusqu'à 3 000 \$ pendant leur emploi avec les BPS pour le coût d'obtention d'une autre licence requise par les BPS pour le poste d'enseignant, y compris, mais sans s'y limiter, ceux qui travaillent sous une dérogation ou une licence d'urgence. Les enseignants sont remboursés pour les dépenses suivantes : Cours de prép. MTEL d'un fournisseur figurant sur une liste établie par le Bureau du Capital Humain, tests MTEL, cours pour diplômés, frais de licence et programmes BPS Pathways (Parcours BPS), à condition que l'enseignant soumette des reçus au Bureau du Capital Humain au cours de l'exercice au cours où les dépenses ont été encourues.

15. **Éducateurs Ed d'Adultes.**

Les Educateurs des Centres d'Apprentissage pour Adultes seront inclus dans un nouvel Article V B. 14, renuméroté par la suite, comme suit :

Les instructeurs du Centre d'Apprentissage pour Adultes sont inclus dans l'unité de négociation des enseignants et seront payés conformément aux taux de salaire des Enseignants, aux différentiels, aux prestations de santé et de bien-être, etc., comme indiqué à l'article VIII du contrat des Enseignants.

16. **Évaluation de la Performance des Enseignants : règle 30 de 30**

Remplacer le 5ème paragraphe de l'Article V F. 11 par : « Le retour d'information doit inclure une notification écrite après toute observation qui amène l'observateur à croire que la performance de l'éducateur peut être moins que compétente par rapport à n'importe quelle norme ou dans l'ensemble. Dans ce cas, l'observation doit être suivie d'au moins une observation d'au moins 30 minutes dans les 30 jours d'école. »

17. **Problème COSE/EPS.**

Insérer au début de l'Article V B 8 : "La charge de travail de COSE et EPS feront l'objet de négociations continues."

18. **Personnel minimum pour certain(s) groupe(s)**

**Les Ecoles Publiques de Boston continueront de maintenir les ratios à l'échelle du district en vigueur à compter du 6 septembre 2022, jusqu'à l'année scolaire 2023-24, ce qui comprendra au moins les groupes suivants :** Psychologues Scolaires, Conseillers d'Orientation, Travailleurs Sociaux, Bibliothécaires.

19. **Coordinateurs des Ecoles Communautaires du Hub**

Réviser l'article V B 9 comme suit :

Les Coordinateurs des Ecoles Communautaires du Hub seront payés conformément aux trois Etapes suivantes [insérer le taux de rémunération existant ajusté pour les augmentations] :

**Salaire**

<u>Étape 1</u>	<u>Étape 2</u>	<u>Étape 3</u>
77 010	80 339	83 817

Les Coordinateurs travailleront 8 heures par jour d'école et leur année de travail sera de 223 jours. L'année de travail comprend les 180 jours où les élèves sont à l'école (l'« année scolaire ») et 43 jours en dehors de l'année scolaire. Les 43 jours supplémentaires seront planifiés en collaboration entre le coordinateur et son superviseur.

BTU et les BPS poursuivront les négociations sur le libellé contractuel, les conditions de travail et les descriptions de poste des Coordinateurs des Ecoles Communautaires du Hub.

Les taux de rémunération ci-dessus sont assujettis aux augmentations de salaire, comme indiqué à la section 20 ci-dessous.

**20. Augmentation de salaire.**

Année 1 2,5 %, Année 2: 2,5 %, Année 3: 2,5%

Plus 2 % de différence de salaire pour l'inclusion, sur ces 2 %, Année 1 : 0,5 %, Année 2: 1 %, Année 3: <5%

Toutes les Ecoles Publiques de Boston sont inclusives. Au fur et à mesure que le district s'efforce de créer l'environnement le moins restrictif pour tous les élèves, cela peut nécessiter une reconfiguration des responsabilités et des obligations des éducateurs, tous les contrats BTU doivent prévoir un différentiel de salaire de 2 %.

Taux de salaire effectifs : Année 1 3 %, Année 2: 3,5 %, Année 3: 3 % Ces taux doivent être indexés sur tous les Salaires, Taux, Voies, Différentiels, etc.

**21. Réponse en temps opportun à l'ordre de travail.**

Ajouter une nouvelle section 3 à l'Article VII D : "Un Représentant du Bâtiment BTU dans chaque école aura accès au tableau de bord, Asset Essentials, qui permettra au représentant de visualiser et de suivre l'état des ordres de travail."

**22. Mouvement d'Equité Salariale pour les Coaches sportifs.**

Réviser l'Article V B 6 (f) comme suit : "Le Comité des Coaches déterminera une méthode basée sur des règles pour ajouter des coaches sportifs et / ou des programmes athlétiques et fera des recommandations au Directeur Principal des Sports concernant ces ajouts."

Réviser la phrase à la fin de l'article VIII G 2 comme suit : "Pour SY2022-23 et 2023-24, les BPS alloueront jusqu'à 100,000 \$ par an pour ajuster les salaires des entraîneurs, d'une manière à déterminer par le Comité des Coaches."

23. **Remboursement des Frais de Scolarité pour les ABA.**

Ajouter le nouvel Article III K dans le contrat de Spécialiste ABA et ré-lettrer les sections suivantes :

**K. Remboursement des Frais de Scolarité**

À partir du 01/09/22, les Spécialistes ABA qui ont terminé au moins un an de service seront éligibles au remboursement des frais de scolarité jusqu'à 500 \$ par an pour les cours approuvés au niveau universitaire ou supérieur. Après trois ans d'emploi réussi, les spécialistes ABA seront éligibles à des remboursements de frais de scolarité allant jusqu'à 1,000 \$ pour les cours universitaires approuvés jusqu'à ce qu'ils deviennent éligibles pour recevoir leur bourse de carrière.

24. **Processus contractuel de règlement des griefs dans les écoles autonomes.**

Ajouter une nouvelle section X G : "La modification de la procédure de règlement des griefs dans les écoles autonomes pour l'adapter à la section de résolution des litiges contenue dans le contrat BTU doit faire l'objet de négociations continues."

25. **Écoles à Charte de Niveau 5 et HM**

Nouvel Article III F et ré-lettrer les sections suivantes :

Écoles à Charte F. Horace Mann et Ecoles de Niveau 5

À compter du 1er septembre 2021, tous les enseignants des Ecoles à Charte Horace Mann qui travaillent au moins la durée de la journée de travail des écoles de l'Annexe A auront le taux de rémunération de l'Annexe A comme salaire de base.

Les BPS et le BTU conviennent d'approcher conjointement le Département de l'Enseignement Primaire et Secondaire de MA concernant l'augmentation du taux de rémunération dans les Ecoles de Niveau 5.

26. **Congé Maladie pour les Suppléants de Cluster/Bâtiment**

Réviser l'Article III B du contrat de suppléant pour lire :

« À compter du 01/09/22, les suppléants à long terme recevront prospectivement un (1) jour de congé maladie pour chaque vingt (20) jours travaillés. Les suppléants de Cluster/Bâtiment commenceront chaque année scolaire avec 9 jours de congé maladie déposés dans leur banque chaque 1er septembre. Les congés maladie seront cumulatifs d'année en année, pourvu que l'enseignant suppléant demeure membre de l'unité de négociation. Les congés maladie accumulés ne peuvent pas être utilisés dans le travail en tant que substitut par indemnité journalière.

27. **Heures ABA PD:**

Ajouter ce qui suit à la fin du deuxième paragraphe de l'Article III D : Au moins 12 des heures de Développement Professionnel seront utilisées pour le DP sur l'Education Spécialisée et l'Inclusion au cours de SY 22-23 et SY 23-24.

28. **Le District accepte de régler AAA-0 I-19-0004-2I25** sur une base sans précédent, sans préjudice, sans pratique.

29. **Congé Parental Payé**

Tout membre éligible en vertu de l'ancien libellé du congé parental payé dans le contrat qui n'a pris aucun congé parental et a eu un événement qualifiant du 1er juillet 2021 au 31 août 2022 est désormais éligible au congé parental en vertu de la nouvelle politique. Pour tous les autres membres, cette politique est En Vigueur à compter du 01/09/22 :

Supprimer le Congé de Maternité et de Garde d'Enfant et le Congé Parental (article VIII Q 5 sous-sections h et i du contrat de l'enseignant) et les remplacer par ce qui suit :

Tous les membres éligibles, employés au moins 12 mois et qui ont payé 1250 heures de statut ou les heures standard proportionnelles au cours de la période de 12 mois précédente, auront droit à un Congé Parental Payé, conformément au Congé Parental Payé de la Ville de Boston et à la politique de Congé Médical de la Ville de Boston. Le Bureau du Capital Humain doit tenir à jour une liste des heures standards proportionnelles par groupe d'employés et/ou école. Cette liste se trouve en annexe. Les employés ont droit à un maximum de 12 mois de congé, dont 12 semaines sont couvertes par l'indemnité de Congé Parental Payé. Pour les membres dont l'événement de qualification se produit le 01/09/2022 ou après, les avantages comprennent :

- 100 % du salaire de base basé sur les heures normales de travail pendant les quatre premières semaines de congé ;
- 75 % du salaire de base sur les heures normales de travail pour les quatre semaines de congé suivantes; et
- 50 % du salaire de base basé sur les heures normales de travail pour les quatre semaines de congé suivantes.

Les employés éligibles qui choisissent de le faire peuvent utiliser les congés maladie et/ou personnels accumulés comme supplément pour recevoir une indemnisation jusqu'à 100 % du salaire de base pendant les semaines où le congé parental payé fournit à lui seul moins de 100 % du salaire et peuvent utiliser des congés maladie accumulés supplémentaires et/ou du temps personnel jusqu'à 12 mois, juillet et août inclus.

Ce congé parental payé doit se dérouler en même temps que la Politique de Congé Médical des BPS et tout autre congé approuvé applicable, y compris ceux

couverts par la Loi sur le Congé Familial et Médical, la Loi sur le Congé Parental du Massachusetts et/ou le contrat BTU.

Dans le cas où un membre n'est pas éligible à un congé payé en vertu du Congé Parental Payé de Boston ou de la Politique de Congé Médical de la Ville de Boston, le membre a le droit de prendre un congé d'une durée maximale de 12 mois pour lesquels les congés maladie accumulés non utilisés peuvent être utilisés. Dans le cas où le membre n'a pas suffisamment de congés maladie non utilisés, le congé peut encore être de 12 mois, mais il ne sera payé que dans la mesure où le membre a des congés maladie non utilisés, et le reste ne sera pas payé.

Le congé parental doit être une ou deux périodes de congé continu à condition que les deux périodes continues combinées ne totalisent pas plus de 12 mois.

Le congé en vertu de la présente section doit être pris dans l'année suivant les événements suivants :

- L'ajout d'un enfant de moins de 18 ans (ou de moins de 23 ans avec un handicap) à la famille de l'Employé par le biais d'un accouchement, d'une maternité de substitution, d'une adoption, d'un placement en famille d'accueil ou d'un autre statut ou placement légal ;
- Une mortinaissance survenant 20 semaines ou plus après le début de la grossesse ;
- La naissance, l'adoption ou le placement de plusieurs enfants en même temps ne constitue qu'un seul événement.

La politique ne s'applique pas en cas d'adoption des enfants d'un nouveau conjoint après le mariage.

Le Syndicat renonce à son droit de négocier la décision de la Ville et tout impact associé à une telle décision de modifier ou d'éliminer la Politique sur les Congés Parentaux Payés. La Ville fournira un préavis de trente (30) jours au Syndicat de tout changement à la politique sur les congés parentaux.

***Ces tableaux seront insérés dans l'annexe pour l'Éligibilité aux Heures Standards Proportionnelles au Congé Parental Payé***

<b>Groupe d'Employés</b>	<b>Heures Quotidiennes</b>	<b>Année de Travail (Jours Réels Travillés)</b>	<b>Nombre de Jours d'Éligibilité</b>
Standard	8.00 (ou plus)	243	156



Enseignants, Infirmières, Conseillers d'Orientation, Travailleurs Sociaux, Bibliothécaires, Psychologues et autres membres de l'unité de négociation	7,00	183	117
Liaisons avec les familles	8,00	215	138
Para-professionnel	6,17	183	117
Para-professionnel	6,67	183	117
Para-professionnel	6,84	183	117
Para-professionnel	7,00	183	117
Para-professionnel	7,25	183	117
Para-professionnel	8,00	183	117
Thérapeute spécialiste de l'analyse du comportement (ABA)	7,50	190	122
Thérapeute spécialiste de l'analyse du comportement (ABA)	7,50	215	138
Sous-groupes	7,00	183	117
<b>Groupe d'Employés</b>	<b>Heures Quotidiennes</b>	<b>Nombre Total d'Heures de Travail dans l'Année</b>	<b>Eligibilité par Heure</b>
Standard	8.00 (ou plus)	1944,00	1250
Enseignants, Infirmières, Conseillers d'Orientation, Travailleurs Sociaux, Bibliothécaires, Psychologues et	7,00	1281,00	820

autres membres de l'unité de négociation			
Liaisons avec les familles	8,00	1720,00	1100
Para-professionnel	6,17	1129,11	723
Para-professionnel	6,67	1220,61	781
Para-professionnel	6,84	1251,72	801
Para-professionnel	7,00	1281,00	820
Para-professionnel	7,25	1326,75	849
Para-professionnel	8,00	1464,00	937
Thérapeute spécialiste de l'analyse du comportement (ABA)	7,50	1425,00	912
Thérapeute spécialiste de l'analyse du comportement (ABA)	7,50	1612,50	1032
Sous-groupes	7,00	1281,00	820

[Insérer le libellé ci-dessus sur le Congé Parental Payé dans les trois autres accords à l'endroit approprié.]

### 30. **Groupe II**

Supprimer toutes les références au Groupe II, une catégorie salariale obsolète, comme suit :

#### 1. Année de Travail

Supprimer le libellé suivant à la page 50 (Article V E. 2. (c)):

« (c) Personnel du Groupe II

L'année de travail pour le personnel du Groupe II doit dépasser jusqu'à trois (3) jours l'année de travail régulière de l'enseignant. Ces journées seront prévues au cours de la semaine précédant ou suivant l'année de travail régulière de l'enseignant. Le personnel du Groupe I qui travaille dans les mêmes postes peut également être prévu pour travailler jusqu'à trois (3) jours en plus de l'année de travail régulière de l'enseignant, au cours de la semaine précédant ou suivant

l'année de travail régulière de l'enseignant 2, auquel cas il sera rémunéré en plus. à son taux journalier régulier. »

## 2. Programme ELT

À la page 54 (Article V E. 9. (F)), supprimer les mots « salaire du Groupe I ou du Groupe II » du paragraphe F.

## 3. Promotions

A la page 75 (Article V I. 2. (c) et (d)), supprimer les dispositions suivantes :

« (c) Listes du Groupe II À compter du 1er septembre 1969, toutes les futures listes établies pour la nomination à un poste du Groupe II seront établies par notation.

(d) Éligibilité Toute personne du Groupe II qui a servi dans le Système Scolaire de Boston à travers deux (2) classements biennaux sera éligible à n'importe quel poste au-dessus du Groupe II. »

Ces suppressions nécessiteront une nouvelle rédaction des paragraphes (e), (f) et (g).

## 4. Durée du Service

À la page 98 (Article VIII A. 4. (b)), supprimer les mots "dans le Groupe I et le Groupe II" de 4. (b). 3

## 5. Avancement d'Etape

Également à la page 98 (Article VIII A. 5 (a)), supprimer le libellé suivant comme obsolète en l'absence de références au Groupe II :

(a) Toutes les personnes servant dans les échelons énumérés dans le Groupe I, au salaire maximum le 31 août 1997, seront avancées au salaire maximum du Groupe I, le 1er septembre 1997 et celles au salaire maximum le 31 août 1998, seront avancées au le salaire maximum du Groupe I, le 1er septembre 1998. Toutes les personnes au salaire maximum au 1er septembre 1998 seront avancées au salaire maximum du Groupe I au 1er septembre 1999.

Cette suppression nécessitera de ré-lettrier (b), (c) et (d).

À la page 99 (Article VIII A. 5. (c)), supprimer les mots "dans le Groupe I et le Groupe II" de 5. (c) en haut de la page.

## 6. Avancement de Voie

À la page 102 (Article VIII D. 5. (a)), supprimer les mots "pour le Groupe I et le Groupe II" de 5. (a). Le mot « crédit » doit commencer par une majuscule car il devient alors le premier mot de la phrase en raison de cette suppression.

## 7. Grille Salariale

Aux pages 103 et 104, supprimer le barème des traitements du Groupe II (article VIII. E.) dans son intégralité.

## 8. Postes Intérimaires

À la page 104 (Article VIII. F. 1.), supprimer les mots « dans les Groupes I et II » des deux paragraphes de F. 1. 4

## 9. Enseignant Responsable

À la page 105 (article VIII, F. 3), supprimer les mots « dans les Groupes I et II » du premier paragraphe.

## 10. Prix de Carrière

À la page 112 (Article VIII N), supprimer les mots « ou après avoir atteint le Groupe II ».

## 31. Transports Publics

À compter de l'année civile 2022, tous les employés à temps plein couverts par le présent Accord ont droit à une subvention avant impôt de 65 % sur le laissez-passer mensuel MBTA jusqu'à une valeur avant impôt de 232 \$, une adhésion Bluebikes sans frais pour l'employé et un Prestation de 200 \$ pour l'entretien et la réparation des vélos. Des formulaires pour accéder à ces avantages seront disponibles sur le portail Beacon. Les parties conviennent que la Ville a le droit unilatéral de modifier, de modifier et de réviser le laissez-passer MBTA mensuel avant taxes et les avantages pour les vélos administrés par le biais du système Access Boston de la Ville.

Pour être éligibles, les employés doivent recevoir leur laissez-passer mensuel par le biais du programme de retenues sur la paie de la ville de Boston. Tout laissez-passer obtenu dans le cadre de ce programme ne sera pas transférable.

## 31. **Entretien Ménager**

Les parties conviennent de se rencontrer dans le but d'identifier et de supprimer le libellé contractuel obsolète. Ces travaux seront terminés au plus tard le 1er septembre 2023.

Ce Protocole d'Accord est soumis à la ratification du Boston Teachers Union et à l'approbation du Comité Scolaire de la Ville de Boston. Il est également soumis

au financement des éléments de coût par le Conseil Municipal de Boston conformément à G.L. c. 150E, §7(b). Si l'Accord n'est pas ratifié par BTU ou s'il n'est pas approuvé par le Comité Scolaire, ou si le financement des éléments de coût de la première année est rejeté par le Conseil Municipal, il sera retourné aux parties pour de nouvelles négociations.

Écoles publiques de Boston

Boston Teachers Union

Par: \_\_\_\_\_

Drew Echelson  
Surintendantepar Interim

Par: \_\_\_\_\_

Jessica Tang  
Présidente

Daté: En date du: \_\_\_\_\_, 2022 \_\_\_\_\_, 2022