

Énoncé d'impact sur l'équité : Écoles à charte dans le district Rémunération pour l'apprentissage prolongé

Titre : Passage des écoles Horace Mann à la rémunération des heures d'apprentissage prolongées

Date: 15/02/2022

Le lien [Outil de planification raciale et d'équité](#) a-t-il été utilisé ? Oui X Non

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

Un membre du département de l'équité, de la stratégie et des inégalités des chances a-t-il examiné cette déclaration ?

X Oui Non

Sections de l'outil de planification de l'équité raciale du BPS	Résumé/Bien-fondé																														
<p>1. Proposition/Présentation & Impact <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/planification, et reflète-t-il les identités de groupe des élèves et des familles du BPS (les groupes clés comprenant les personnes Noires, Latines, Asiatiques, autochtones, immigrées, polyglottes et ayant une expérience en éducation spéciale)?</i></p>	<p>Les trois écoles à charte du district de Horace Mann qui desservent les classes PK-8 (UP Boston, UP Dorchester et Dudley Street Neighborhood Charter School) demandent à rejoindre l'échelle salariale de l'annexe A, si les enseignants travaillent au moins le même nombre d'heures qu'un enseignant de l'annexe A. L'échelle salariale de l'annexe A est décrite à la page 100 du contrat de BTU.</p> <p>En outre, la Boston Green Academy, une école de la 6e à la 12e année, demande d'augmenter la rémunération des membres du personnel de BTU afin que leurs heures de travail supplémentaires au-delà de la journée de travail traditionnelle soient rémunérées conformément à l'article III, section E (paragraphes i et ii uniquement) de la convention collective de BTU. "...Les heures excédentaires jusqu'à 46 par année scolaire ne sont pas compensées. Les heures comprises entre 46 et 145 sont rémunérées par le département scolaire. La rémunération des heures au-delà de 145 heures est à la charge de chaque école de pilotage."</p>																														
<p>2. Conformité au plan stratégique <i>Comment la proposition/présentation est-elle conforme au plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Cela est conforme aux engagements suivants du Plan stratégique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5.1: Embaucher, soutenir et fidéliser un personnel diversifié et éliminer les obstacles liés à la fidélisation du personnel de couleur ● 5.4: BPS est un district au sein duquel les enseignants et le personnel souhaitent travailler <p>Les quatre écoles mentionnées accueillent un grand nombre de jeunes noirs et latino-américains et sont confrontées à une augmentation de la rotation des enseignants qui a un impact sur l'expérience éducative.</p>																														
<p>3. Analyse des données <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>Le personnel touché s'identifie par race comme suit :</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>School</th> <th>Asian</th> <th>Black</th> <th>Decline</th> <th>Latinx</th> <th>White</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dudley St. Neighborhood School</td> <td>3.45%</td> <td>34.48%</td> <td>0.00%</td> <td>6.90%</td> <td>55.17%</td> </tr> <tr> <td>Boston Green Academy</td> <td>2.00%</td> <td>20.00%</td> <td>6.00%</td> <td>16.00%</td> <td>56.00%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Boston</td> <td>2.22%</td> <td>22.22%</td> <td>4.44%</td> <td>6.67%</td> <td>64.44%</td> </tr> <tr> <td>UP Academy Dorchester</td> <td>1.47%</td> <td>22.06%</td> <td>1.47%</td> <td>5.88%</td> <td>69.12%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Les données démographiques des élèves des quatre écoles sont les suivantes :</p>	School	Asian	Black	Decline	Latinx	White	Dudley St. Neighborhood School	3.45%	34.48%	0.00%	6.90%	55.17%	Boston Green Academy	2.00%	20.00%	6.00%	16.00%	56.00%	UP Academy Boston	2.22%	22.22%	4.44%	6.67%	64.44%	UP Academy Dorchester	1.47%	22.06%	1.47%	5.88%	69.12%
School	Asian	Black	Decline	Latinx	White																										
Dudley St. Neighborhood School	3.45%	34.48%	0.00%	6.90%	55.17%																										
Boston Green Academy	2.00%	20.00%	6.00%	16.00%	56.00%																										
UP Academy Boston	2.22%	22.22%	4.44%	6.67%	64.44%																										
UP Academy Dorchester	1.47%	22.06%	1.47%	5.88%	69.12%																										

	School	Asian	Black	Latinx	Other	White
	Boston Green Academy	2%	44%	44%	3%	7%
	Dudley Street Neighborhood School	--	60%	34%	4%	2%
	UP Academy Boston	5%	45%	46%	2%	3%
	UP Academy Dorchester	1%	53%	43%	2%	--

Bien que les données au niveau des écoles varient, dans l'ensemble, les données démographiques du personnel sont similaires à celles du district dans son ensemble, et les élèves desservis comprennent un nombre élevé de personnes s'identifiant comme Noirs ou Latinos.

4. Engagement des parties prenantes
Qui a fait preuve d'engagement (quantité, démographie et rôles), comment et qu'est-ce que cela a produit ? Quelle a été la réaction des étudiants/familles les plus touchés par la proposition/présentation ?

Le personnel des quatre écoles ainsi que la direction et les conseils d'administration ont été impliqués. Tous étaient favorables au plan. Ils pensent que cela contribuera à la rétention des enseignants et permettra une expérience plus cohérente pour les étudiants.

5. Stratégies d'équité raciale
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 ?

Les écoles en question accueillent toutes un nombre disproportionné de jeunes Noirs et Latinos. Ce changement leur permettrait d'offrir à leur personnel un salaire similaire à celui des autres écoles de BPS, ce qui vise à réduire la rotation des enseignants et à améliorer l'expérience des élèves.

6. Budget et exécution
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 ?

Le coût annuel total de cette proposition est d'environ 800,000\$ selon les informations finales sur l'embauche du personnel enseignant pour l'année scolaire 2022-2023.

7. Responsabilité et communication
Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?

Chaque école reverra ses données d'attrition pour confirmer une diminution du roulement du personnel enseignant et une plus grande stabilisation de son effectif. Ces données seront révisées annuellement par les conseils d'établissement.