

## Déclaration d'Impact sur l'Équité : Contrat de Moniteurs de Bus

Titre : Accord de Principe de la Section Locale 2936 du Syndicat des Métallurgistes

Date : Le 18 janvier 2023

[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 :  
\_N/A\_

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><b>1. Proposition &amp; Impact</b> <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition, y compris en ce qui concerne l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail / cette planification et reflètent-ils 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>Les Ecoles Publiques de Boston (BPS) et la Section Locale 2936 du Syndicat des Métallurgistes (Syndicat des Moniteurs de Bus) ont négocié et conclu deux Protocoles d'Accord (« PA ») provisoirement convenus, qui ont été ratifiés par les membres du syndicat le 17 décembre 2022. Les Accords – un pour deux ans et un pour trois ans – sont soumis au Comité Scolaire pour approbation.</p> <p>L'un des plus grands défis du Département des Transports des BPS est la pénurie de moniteurs de bus, car elle a un impact négatif sur l'accès à l'éducation pour les élèves ayant des besoins spéciaux. Avec l'augmentation des salaires, des avantages sociaux et des primes de cet accord, nous espérons mieux maintenir en poste notre main-d'œuvre actuelle, attirer plus de candidats et former nos moniteurs plus efficacement.</p> <p>L'équipe de direction des Transports et le Bureau des Relations de Travail ont dirigé ce travail. Ce groupe est représentatif de la démographie raciale et autre de la communauté BPS.</p>
<p><b>2. Alignement avec le Plan Stratégique</b> <i>Comment la proposition s'aligne-t-elle sur le plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Le plan stratégique du district est centré sur l'élimination des lacunes en matière d'opportunités et la promotion de l'équité en matière d'éducation. En augmentant la rémunération des moniteurs d'autobus, cette proposition atténuera un obstacle clé au transport sécuritaire des élèves ayant des besoins spéciaux vers et depuis l'école.</p>
<p><b>3. Analyse de données</b> <i>Quelles données ont été analysées ? A-t-il été ventilé par race et autres groupes clés ? Qu'a-t-il montré concernant les disparités ?</i></p>	<p>Les moniteurs d'autobus sont payés en moyenne environ 18 000 \$ par année dans le cadre du contrat précédent. Plus de 90% des effectifs de moniteurs sont des personnes de couleur. Sachant qu'il ne s'agit pas d'un salaire décent, nous avons recherché des échelles salariales dans plusieurs districts comparables au nôtre et avons présenté la proposition actuelle qui comprend un salaire horaire plus élevé, des congés payés supplémentaires et des primes d'embauche et de maintien en poste.</p>
<p><b>4. Engagement des Parties Prenantes</b> <i>Qui s'est engagé (quantité, groupes clés et rôles) et comment, et qu'est-ce que cela a donné ? Qu'ont dit les élèves/familles les plus touchés par cette proposition/cet effort ?</i></p>	<p>Les familles d'élèves ayant des besoins spéciaux, les défenseurs des droits et les membres de la communauté ont constamment exprimé le besoin de combler chaque poste de moniteur de bus et de conserver notre effectif de moniteurs de bus. Nous avons confiance que ce contrat proposé contribuera à atteindre cet objectif vital.</p>

<p>5. <b>Stratégies d'Équité Raciale</b>  <i>Comment cette proposition atténue-t-elle les disparités et accroît-elle l'équité raciale et autre ? Quelles sont les conséquences imprévues possibles ? Quelles stratégies complémentaires feront encore progresser l'équité ?</i></p>	<p>En convertissant les surveillants en un taux de rémunération horaire, plutôt qu'en fonction du nombre de passages, BPS les indemniseront toute la durée du trajet, y compris les retards causés par la circulation, les incidents dans le bus, etc. Ce quart de travail pourrait entraîner des conséquences imprévues ; cependant, les BPS s'engagent à tester et à améliorer continuellement notre approche pour s'assurer qu'elle fonctionne comme prévu. Une nouvelle garantie minimale de 1,4 heure pour chaque quart travaillé protégera contre la possibilité d'une indemnisation réduite pour les moniteurs qui ne travaillent qu'un seul passage par quart de travail.</p>
<p>6 <b>Budget &amp; Mise en œuvre</b>  <i>Quels sont les impacts budgétaires ? Comment la mise en œuvre garantira-t-elle que tous les objectifs, en particulier les objectifs liés à l'équité, sont atteints ? Quelles sont les identités de groupe de l'équipe de mise en œuvre et apporteront-elles une perspective d'équité ?</i></p>	<p>Le coût total du contrat sur la durée de cinq ans est de 10.129.561 \$. Pendant et après la mise en œuvre, l'équipe des Transports s'assurera que les moniteurs sont payés comme indiqué dans l'accord.</p> <p>Le Service de Transports et le Bureau des Ressources Humaines seront responsables de la mise en œuvre. Les identités de groupe de nos équipes sont représentatives de la communauté BPS et de nos effectifs de moniteurs.</p>
<p>7. <b>Responsabilité &amp; Communication</b>  <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?</i></p>	<p>L'équipe des Transports continuera d'évaluer l'impact financier de l'accord et son impact sur les efforts d'embauche et de maintien en poste.</p> <p>Le Service des Transports s'est engagé à évaluer en permanence l'impact de la mise en œuvre pour s'assurer qu'elle se traduit par une augmentation du salaire horaire.</p>