

Déclaration d'Impact sur l'Équité : Rapport Annuel :

Titre : Rapport annuel sur l'embauche et la diversité de la main-d'œuvre

Date : Le 1er décembre 2021

[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 :

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 la proposition / de l'effort, 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>Cette présentation est la mise à jour annuelle du Bureau des Ressources Humaines au Comité Scolaire sur l'embauche et la diversité de la main-d'œuvre du district. Le point central de la présentation est sur les enseignants et les conseillers d'orientation.</p> <p>Ce travail est mené par :</p> <p>Bureau des Ressources Humaines (OHC) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Albert Taylor, Jr., Directeur du Bureau des Ressources Humaines (OHC) ● Raecia Catchings, Directrice Adjointe de l'OHC ● Jon Barrows, Responsable des Ressources Humaines <p>Division de l'Équité, de la Stratégie et des Lacunes en matière d'Opportunité (ESOG)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Charles Grandson IV, Directeur de l'Équité et de la Stratégie ● Ceronne B. Daly, Directrice Exécutive, Bureau des Programmes de Recrutement, de Formation et de Diversité (RCD) <p>Division des écoles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Corey Harris, Directeur des Écoles <p>Ce groupe est assez représentatif de la démographie des élèves. L'équipe élargie est un groupe plus représentatif, comprenant des personnes multilingues et possédant une expertise en apprentissage d'anglais et en éducation spéciale.</p>
<p>2. Alignement avec le Plan Stratégique <i>Comment la proposition / l'effort s'aligne-t-il sur le plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Cette proposition est conforme à l'Engagement n°5 : Cultiver la confiance - Financement juste, équitable et de l'environnement accueillant, et Objectif d'ancrage n°5 : Le personnel de l'école et du bureau central de BPS reflètera les élèves que nous servons.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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. ● 5.4. Faire des BPS l'employeur pour lequel les éducateurs et le personnel veulent travailler, parce qu'ils se concentrent sur le service à nos élèves et se sentent valorisés et soutenus dans leur travail.
<p>3. Analyse de données <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>L'équipe de données et d'analyse de l'OHC a utilisé les données sur la diversité de la main-d'œuvre des BPS pour surveiller, évaluer et suivre des embauches et du maintien en poste. Ces données sont collectées par OHC au 1er octobre de chaque année, et comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les données sur l'embauche des éducateurs par race et par compétence linguistique ● L'ensemble des éducateurs et main-d'œuvre du district par race ● Objectifs d'embauche de la diversité scolaire basés sur la démographie actuelle du personnel par rapport à celle des élèves (y compris la race et la compétence linguistique) et le nombre de postes à pourvoir

	<ul style="list-style-type: none"> ● Fin d'emploi des éducateur BPS par race <p>Notre analyse continue des données montre comment le faible nombre d'éducateurs de couleur dans tout l'État est en corrélation avec le faible nombre de candidats et d'éducateurs de couleur au BPS, et des disparités parallèles concernant les compétences linguistiques. Alors que les éducateurs de couleur et les éducateurs polyglottes sont sélectionnés à un taux plus élevé que dans le bassin de sélection et que les fins d'emploi par race ne montrent pas de disparités, des efforts constants, volontaires et complets sont nécessaires pour atteindre les objectifs de recrutement au niveau de l'école et du district.</p> <p>L'équipe du Bureau du RCD a inclus des données dans la présentation concernant les stratégies des programmes mises en œuvre par ce dernier pour produire les données d'embauche des éducateurs, en mettant particulièrement l'accent sur la diversité raciale et les compétences linguistiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Formation pour des candidats qui découvrent le district : Répertoire d'embauche anticipée de BPS ● Impact des programmes de rétention ● Résultats des programmes d'orientation et de recrutement « grow our own » ● Impact des programmes de soutien à la préparation de MTEL sur la rétention et la formation des candidats d'enseignant débutant <p>Tout au long de la saison d'embauche, une équipe interfonctionnelle se réunit chaque semaine pour surveiller et répondre immédiatement à l'école et les données en fonction du niveau du poste ventilées par race et compétence linguistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Candidatures ● Entretiens ● Propositions ● Acceptations
<p>4. Engagement des Parties Prenantes <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>Cette présentation a été rédigée par une équipe transversale représentant les bureaux/divisions suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bureau des Ressources Humaines ● Division de l'Équité, de la Stratégie et des Lacunes en matière d'Opportunité - Bureau du Recrutement, de la Formation et de la Diversité ● Division des Écoles <p>Les membres de ces divisions rencontrent également régulièrement des parties prenantes externes tout au long de la saison d'embauche pour collaborer avec eux et obtenir des avis des avocats tels que les dirigeants de l'Association des Éducateurs Noirs de Massachusetts.</p>
<p>5. Stratégies d'Équité Raciale <i>Comment cette proposition/cet effort atténue-t-il les disparités et accroît-il l'équité raciale et autre ? Quelles sont les conséquences imprévues possibles ? Quelles stratégies complémentaires feront encore progresser l'équité ?</i></p>	<p>Les principales réalisations liées à l'équité raciale et linguistique soulignées dans cette présentation comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Une augmentation de 1% des éducateurs qui s'identifient comme étant de Couleur au cours de la dernière année, dont la moitié d'environ s'est composée des éducateurs Noirs. ● La plus forte proportion d'éducateurs de Couleur embauchés au cours des 8 dernières années : 59 % de l'ensemble des embauches s'identifient comme une personne de Couleur et 56 % des embauches externes s'identifient comme une personne de Couleur. ● Pour la première fois depuis la collection de ces données, le pourcentage d'embauches externes qui se sont identifiées comme Noires était supérieur à 25 % (seuil de Garrity), et était en fait de 27 % cette année.

	<ul style="list-style-type: none"> Le district a continué d'afficher une croissance du pourcentage des embauches qui jugent eux-mêmes qu'ils maîtrisent une des langues officielles de BPS ; en effet 49 % des embauches parlant couramment une ou plusieurs de ces langues (autre que l'anglais).
<p>6 Budget et Mise en œuvre <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>L'équipe interfonctionnelle qui surveille les progrès tout au long de la saison d'embauche est un groupe d'employés diversifié reflétant les élèves et la communauté que nous servons, et appliquant systématiquement une optique d'équité. L'équipe s'engage à aider le district à réduire les écarts de représentation, afin que notre personnel reflète plus fidèlement la population d'élèves que nous servons.</p> <p>Le bureau du RCD a reçu des fonds ESSER pour soutenir ses besoins d'expansion des programmes.</p>
<p>7. Responsabilité et Communication <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?</i></p>	<p>La responsabilité de la stratégie de diversité de la main-d'œuvre de BPS est partagée entre trois divisions :</p> <p>La Division des Écoles, dirigée par le Directeur Corey Harris, a demandé à tous les chefs d'établissement de fixer des objectifs annuels d'embauche en matière de diversité à partir de l'année scolaire 2020-2021. Les surintendants d'école tiennent les chefs d'établissement responsables d'atteindre ces objectifs, et le Directeur Harris tient les surintendants d'école responsables tout au long du processus d'évaluation.</p> <p>Le Bureau des Ressources Humaines, dirigé par le Directeur Al Taylor, continuera de présenter des données annuelles sur l'embauche et la diversité de la main-d'œuvre au Comité Scolaire et au public. Le Directeur du Bureau des Ressources Humaines assume la responsabilité globale de ces efforts et de cette communication, en étroite collaboration avec la Division des Écoles et la Division de l'Équité, de la Stratégie et des Lacunes en matière d'Opportunité.</p> <p>La Division de l'Équité, de la Stratégie et des Lacunes en matière d'Opportunité (ESOG), dirigée par le Directeur de l'Équité et de la Stratégie, le Dr Charles Grandson, assure la coordination et la facilitation du travail interfonctionnel d'embauche et de rétention dans les trois divisions, et le suivi d'une mise en œuvre rigoureuse centrée sur équité. Le Bureau du RCD de l'ESOG met en œuvre des stratégies de recrutement, de formation et de rétention de la diversité pour atteindre les objectifs du district en partenariat avec les chefs d'établissement, d'autres responsables du recrutement, les surintendants d'école et le Bureau des Ressources Humaines.</p>