

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

ÉCOLES PUBLIQUES DE BOSTON :

***EXAMEN DES DÉTERMINATIONS DES CONGÉS
ADMINISTRATIFS PAYÉS ET DES RÉSULTATS
DISCIPLINAIRES :***

DIRECTEURS DE BUREAU CENTRAL/RESPONSABLES D'ÉCOLE BPS

PRÉPARÉ PAR:



DATÉ: Le 18 AOÛT, 2023

I. INTRODUCTION

En réponse à une allégation interne de discrimination potentielle dans le traitement des plaintes pour mauvaise conduite, les Ecoles Publiques de Boston (« BPS » ou « le District ») ont engagé Mintz, Levin, Cohn, Ferris, Glovsky et Popeo, P.C. (« Mintz ») pour revoir ses pratiques de traitement des plaintes.¹ Plus précisément, un employé de direction des BPS a allégué que la tendance du District à enquêter et à placer les administrateurs supérieurs/chefs d'établissement en congé administratif payé (« PAL ») avait un impact disproportionné sur les employés de couleur. . Mintz a été invité à examiner les dossiers d'enquête des BPS, les décisions PAL et les résultats disciplinaires pour déterminer si un tel déséquilibre existe et, si tel est le cas, évaluer si les preuves étayaient une conclusion selon laquelle le déséquilibre est le résultat de préjugés raciaux. Le présent rapport résume l'examen.

En résumé, les données disponibles révèlent qu'entre les années scolaires 2019 et 2021 (de l'automne 2019 à l'été 2022), il y a eu 41 cas dans lesquels le District a soit placé un administrateur principal/dirigeant d'école sur PAL, soit déterminé que PAL était inapproprié. Toutes ces décisions, sauf quatre, concernaient une enquête en cours menée par l'un des deux départements des BPS chargés de gérer les enquêtes sur les plaintes pour inconduite : le Bureau des Relations de Travail (OLR) et le Bureau de l'Équité (Equity).² Dix des 37 affaires restantes ont été référées à Equity et 27 ont été traitées par OLR. L'examen par Mintz des données démographiques associées à ces affaires a révélé que, au cours de la période pertinente, seuls deux employés ont été placés en PAL en attendant la fin des enquêtes par Equity. Les deux employés étaient blancs. A l'inverse, sur les 27 dossiers soumis à l'OLR, 13 cadres supérieurs/chefs d'établissement ont été placés en PAL : 5 blancs et 8 non blancs. Compte tenu du nombre relativement faible d'employés faisant l'objet d'une enquête (37 au total) et de la diversité des fautes présumées, Mintz n'a pas été en mesure de tirer une conclusion fiable quant à savoir si, et dans quelle mesure, la race a été prise en compte dans ces déterminations PAL.

Mintz note cependant que le district n'a pas formalisé dans sa politique les critères sur lesquels les déterminations PAL sont faites, laissant les décideurs de tous les départements des BPS élaborer leurs propres facteurs à prendre en compte. Bien que leurs approches soient généralement cohérentes, les déterminations PAL et autres pratiques discrétionnaires sont vulnérables aux biais et justifient un examen et une évaluation périodiques pour identifier des modèles ou des tendances potentiellement problématiques. En ce qui concerne les résultats de l'enquête sur les fautes professionnelles, Mintz n'a pas été en mesure de discerner une différence notable dans le degré de discipline imposé dans des affaires impliquant des employés blancs et non blancs se trouvant dans une situation similaire, en raison de la grande variété de fautes présumées. Mintz a cependant observé un écart racial important dans le nombre d'administrateurs supérieurs/chefs d'établissement placés en PAL en attendant leur licenciement pour Mauvaise Performance (4 employés de couleur et zéro employé blanc). Bien que ces résultats semblent être étayés par des preuves documentées de performances inférieures aux normes, l'absence de mesures disciplinaires similaires liées aux performances à l'encontre des administrateurs supérieurs/chefs d'établissement blancs, associée aux variations dans les pratiques procédurales et de tenue de dossiers du District, ont contribué à l'incertitude sur et méfiance dans les processus disciplinaires du District, de l'intérieur et de l'extérieur des BPS. Ces sentiments sont particulièrement aigus parmi les employés de couleur, comme le reflète ce qui suit :

¹ Les avocats de Mintz, Natashia Tidwell et Janki Viroja, ont dirigé l'examen.

² Les quatre affaires restantes concernaient des administrateurs supérieurs/chefs d'établissement qui ont été placés en PAL en attendant leur licenciement pour Mauvaise Performance. Les évaluations de performance sont effectuées en dehors du processus traditionnel d'enquête sur les plaintes pour inconduite et ne sont pas gérées par OLR ou Equity.

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

communications reçues par Mintz de parties prenantes internes et externes au cours de cet examen.

II. PORTÉE ET MÉTHODOLOGIE DE L'EXAMEN

À la suite d'une série de décisions concernant le personnel et impliquant des employés de couleur, un employé de direction des BPS a informé la direction des BPS de « modèles potentiels de préjugés implicites ou de discrimination raciale en ce qui concerne les protocoles disciplinaires et d'enquête du District ». L'employé a identifié la décision du District d'enquêter et/ou de placer « un nombre important d'administrateurs supérieurs de couleur – principalement des hommes et des femmes Noirs » en congé administratif payé dans l'attente d'enquêtes. Les inquiétudes de l'employé ont motivé un examen immédiat.

Comme discuté lors de la prochaine session, la décision de placer ou non un employé en congé administratif payé (« PAL ») en attendant une enquête fait partie des quelques points de décision pour les départements des BPS supervisant le processus de plainte pour mauvaise conduite et d'évaluation des performances. Bien qu'il s'agisse d'une action non indésirable, le fait d'être licencié du travail sous un nuage de suspicion, même s'il est rémunéré, est sans aucun doute stressant pour les employés. Lorsque les enquêtes se déroulent sur une période prolongée, la tension est amplifiée. Ces sentiments peuvent persister même après le retour au travail de l'employé. Le District a chargé Mintz d'examiner les données disponibles pour déterminer si les employés de couleur, en particulier les employés de direction et les chefs d'établissement, font l'objet d'une enquête et sont placés en PAL à des taux plus élevés et, si c'est le cas, d'évaluer si les preuves étayaient la conclusion selon laquelle le déséquilibre est le résultat d'une prise de décision fondée sur des préjugés.

La focalisation étroite sur les déterminations PAL n'invalide pas l'impact d'autres points de décision sur la durée de l'enquête. Certaines, comme la notification aux employés de se présenter aux « Réunions d'Enquête », avant le lancement d'une enquête formelle, sortent du champ de cet examen. De même, bien que Mintz ait examiné les résultats disciplinaires des enquêtes terminées, le bien-fondé des enquêtes individuelles n'a pas été pris en compte et, par conséquent, Mintz n'a pas été en mesure d'évaluer si les enquêtes sous-jacentes ont été menées de manière équitable et cohérente. Grâce à des conversations avec les dirigeants des BPS, Mintz s'est assuré que le District est conscient des préoccupations de la communauté concernant la nature opaque de son processus d'enquête et son manque perçu d'équité fondamentale et espère que le District mettra en œuvre des mesures pour restaurer la confiance de la communauté.

Mintz a commencé son examen en septembre 2022 et a travaillé avec les BPS tout au long de l'automne et de l'hiver 2023 pour collecter les données pertinentes pour cette enquête. Alors que les décisions présumées potentiellement discriminatoires en matière de personnel s'étendaient sur l'année scolaire 2021-2022, Mintz a élargi la période applicable pour augmenter la taille de l'échantillon et fournir une image plus complète. En fin de compte, Mintz a réglé les mesures prises par le personnel au cours de la période identifiée par l'employé concerné ainsi que les deux années académiques précédentes, *par exemple* l'intégralité de l'administration du précédent Surintendant des BPS : années scolaires 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022.³

Après avoir limité l'examen à une période spécifique, Mintz a ensuite travaillé avec les BPS pour définir la population d'employés cible. Les BPS n'ont pas de rôle spécifique d'« administrateur supérieur » et, à ce titre, il était nécessaire d'identifier le sous-ensemble d'employés auquel cette qualification est attribuée.

³ L'année scolaire BPS s'étend du 1er juillet au 30 juin. Cependant, un certain nombre de décisions concernant le personnel ont été prises après le départ du Surintendant précédent, mais avant l'entrée en fonction de la Surintendante Skipper. À ce titre, l'examen comprend également les enquêtes et les décisions PAL découlant de conduites survenues au cours de l'année scolaire 2022-2023.

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

Ce qui pourrait raisonnablement s'appliquer. Les employés de la négociation collective, tels que les enseignants, les concierges, le personnel de soutien et autres, ont été exclus dans la mesure où ils n'exercent généralement aucune responsabilité de supervision ou de gestion au sein des BPS. À l'inverse, les employés de l'école tels que les directeurs, les directeurs d'école et les co-dirigeants ont été inclus, tout comme les employés du siège du District dans le Bâtiment Municipal de Bolling qui, en grande partie, mais pas exclusivement, jouent des rôles politiques et décisionnels pour les BPS.

Mintz a initialement demandé une liste des personnes qui ont fait l'objet d'allégations de mauvaise conduite et/ou ont été placées en PAL au cours de la période concernée. Une telle liste n'existait pas et une telle liste ne pouvait pas être générée efficacement à l'aide des bases de données actuelles du District. À ce titre, Mintz a travaillé avec les deux départements des BPS chargés de recevoir et de traiter les plaintes contre les Directeurs du Bureau Central et les Chefs d'Etablissement : le Bureau des Relations de Travail (« OLR ») et le Bureau de l'Équité (« Équité ») pour collecter des données sur le nombre total d'enquêtes, auprès de tous les employés à l'échelle du District, menées au cours des trois années scolaires examinées. Les données ont révélé que 247 employés ont fait l'objet d'une enquête ou d'une évaluation des performances de la part des BPS et que, parmi eux, 131 ont été placés en PAL en attendant le résultat. Mintz a ensuite effectué une recherche dans les données pour identifier les questions impliquant la catégorie spécifiée d'employés, à savoir les Gestionnaires de Bureau Central et les Chefs d'Etablissement, réduisant finalement la population cible de cet examen à 41 personnes (« l'ensemble de données »).⁴

Au printemps 2023, après avoir finalisé l'Ensemble de Données, Mintz a commencé à interroger les principales parties prenantes internes et externes, notamment les anciens et actuels employés des BPS ayant la responsabilité de superviser les plaintes pour inconduite, les parties prenantes externes, les dirigeants des Comités Scolaires et la Surintendante Mary Skipper.⁵ Mintz a également répondu à des questions. Un certain nombre d'appels téléphoniques et de communications par courrier électronique de la part de membres de la communauté, y compris d'anciens et actuels employés des BPS et d'autres parties intéressées. Ces communications ont été extrêmement éclairantes et ont aidé Mintz à mieux adapter ses demandes de documents supplémentaires. Les communications ont également incité la Surintendant Skipper à répondre directement aux employés du District et à d'autres parties prenantes pour corriger les malentendus concernant cet examen, en particulier l'exclusion du processus des Réunions d'Enquête du champ d'application, et pour fournir des éclaircissements sur les pratiques de traitement des plaintes et enquêtes du District.

III. APERÇU DE L'ENQUÊTE DES BPS ET DU PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Mintz a interviewé un certain nombre d'employés anciens et actuels dont les responsabilités professionnelles comprenaient l'application fréquente de la Circulaire du Surintendant sur les Procédures Disciplinaires des Employés (« la Circulaire »).⁶ Cette section résume la compréhension de Mintz du processus de réception des plaintes pour inconduite et d'enquête à leur sujet.⁷

⁴ Comme indiqué dans la section précédente, quatre de ces affaires concernaient des employés placés en PAL en attendant leur licenciement pour Mauvaise Performance.

⁵ Mintz a consulté Lisa Maki, Conseillère Juridique des BPS, sur les questions de portée, de processus et de procédure.

⁶ Le District fait référence à ses politiques sous le nom de Circulaires du Surintendant. La Circulaire du Surintendant examinée ici est HRS-PP10.

⁷ Mintz a utilisé la Circulaire comme complément aux informations glanées lors d'entretiens avec des employés actuels et anciens des BPS. Les Directeurs de Bureau Central et les chefs d'établissement sont des employés de gré à gré plutôt que de négociation collective. À ce titre, certaines dispositions de la Circulaire, mais pas toutes, s'appliquent à eux.

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

Les plaintes contre les Directeurs de Bureau Central et les Chefs d'Etablissement sont généralement renvoyées à l'OLR ou à Equity, selon la nature de la faute présumée. Equity traite les allégations de conduite partielle et discriminatoire ainsi que de harcèlement sexuel ou d'inconduite similaire, quelle que soit l'affectation de l'employé concerné. L'OLR gère généralement tous les autres. En général, toute allégation de mauvaise conduite doit faire l'objet d'une enquête. Au début de chaque enquête, le superviseur de l'employé concerné, ou l'administrateur recevant la plainte, mène généralement une enquête préliminaire qui peut comprendre des entretiens avec des témoins et un examen des documents pertinents. Si l'enquête préliminaire suggère que l'employé concerné a commis une mauvaise conduite, le District émet un avis de Réunion d'Enquête, informant l'employé de la nature des allégations, de la possibilité que des mesures disciplinaires pourraient en résulter et du droit d'avoir une représentation (syndicale ou juridique) à la réunion.

Les Réunions d'Enquête sont des conférences informelles, dirigées par le superviseur de l'employé concerné ou un autre administrateur, au cours desquelles l'employé a la possibilité de répondre aux allégations et de s'expliquer. En fonction de l'inconduite alléguée, une détermination PAL peut être faite avant la Réunion d'Enquête de l'employé.

Le Bureau du Capital Humain (« OHC ») est l'autorité décisionnelle ultime pour les déterminations PAL, que l'OLR ou Equity gère ou non l'enquête sous-jacente. Si la plainte est renvoyée à Equity, l'administrateur supervisant l'enquête déterminera si l'employé doit être placé en PAL, en attendant le résultat de l'enquête, en fonction des facteurs suivants : (1) si la présence continue de l'employé soulève des préoccupations en matière de sécurité ; (2) si l'inconduite alléguée démontre un modèle de comportement de la part de l'employé concerné ; et (3) si la conduite alléguée est de nature flagrante, telle qu'une conduite potentiellement criminelle. Si, après avoir pris en compte ces facteurs, l'administrateur détermine que PAL est approprié, il enverra une recommandation à OLR. L'OLR adopte généralement les recommandations d'Equity.

Lorsqu'une plainte est renvoyée à l'OLR, le processus est généralement le même. OLR applique un test multifactoriel similaire pour déterminer si le PAL en attendant les résultats de l'enquête est approprié : (1) si l'inconduite alléguée implique de la violence réelle ou menacée ou soulève d'autres problèmes de sécurité des élèves ou des employés ; (2) si la présence continue de l'employé aux BPS mettrait en péril l'intégrité de l'enquête ou des opérations des BPS ;⁸ et (3) si la conduite alléguée est si flagrante que le fait de ne pas placer l'employé au PAL éroderait la confiance du public. Ni les facteurs OLR ni les facteurs d'Equity à prendre en compte dans les déterminations PAL ne sont formalisés dans la politique. La Circulaire ne contient aucune indication sur PAL.

Si Equity et/ou OLR déterminent que PAL est approprié, OLR soumet un mémorandum détaillant les faits pertinents à OHC pour approbation et signature. Dans la plupart des cas, OHC adopte les recommandations d'OLR et d'Equity. OHC informe par écrit l'employé concerné de la décision PAL.

Quelle que soit la décision du PAL, si un examen préliminaire de la mauvaise conduite présumée révèle une violation potentielle de la politique, le District ouvre une enquête. Selon la nature des allégations, le District peut choisir de mener l'enquête en interne ou de retenir les services d'un expert externe.

⁸ Par exemple, si un employé est accusé d'avoir falsifié des dossiers financiers, le District pourrait envisager PAL pour empêcher l'employé de commettre d'autres fautes ou de menacer l'intégrité de l'enquête.

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

enquêteur. Si les allégations sont étayées par l'enquête, le District déterminera quelles mesures disciplinaires sont nécessaires, le cas échéant. Les mesures disciplinaires peuvent aller d'un avertissement oral jusqu'au licenciement.⁹ Mintz a observé que, dans un certain nombre d'enquêtes sur des plaintes fondées menées par Equity, l'employé concerné était tenu de suivre une formation de rattrapage.

Lorsque la gravité de la faute présumée justifie une suspension ou un licenciement, une audience formelle est requise. L'employé concerné a le droit d'être représenté à l'audience et a la possibilité d'appeler et de contre-interroger des témoins et de produire des preuves. Lorsque la gravité de la faute présumée justifie le licenciement, le District peut négocier un accord de séparation avec l'employé concerné ou offrir à l'employé la possibilité de démissionner au lieu du licenciement.¹⁰

IV. ANALYSE DES DONNÉES DISPONIBLES

Comme décrit dans la section Portée et Méthodologie, Mintz a travaillé avec les BPS pour identifier les Directeurs de Bureau Central et les Chefs d'Etablissement qui ont fait l'objet d'une enquête et qui ont été placés en PAL au cours des années scolaires 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022, réduisant ainsi la liste (« l'Ensemble de Données ») à 41 employés. L'Ensemble de Données comprend les quatre employés qui ont été placés en PAL en attendant leur licenciement pour mauvaise performance.

Les tableaux A et B ci-dessous reflètent les données démographiques des employés spécifiés.

RESTE DE LA PAGE LAISSÉ INTENTIONNELLEMENT BLANC

⁹ La Circulaire énumère cinq niveaux de discipline par ordre de sévérité croissante : (1) avertissement oral ; (2) avertissement écrit ; (3) réprimande écrite ; (4) suspension ; et (5) licenciement.

¹⁰ Un certain nombre d'intervenants externes ont exprimé leur incertitude quant aux processus d'enquête du District, notamment quant au moment où le District notifierait à un employé concerné la possibilité de démissionner en lieu et place d'un licenciement.

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

Tableau A

PAL DETERMINATIONS: MISCONDUCT INVESTIGATIONS (37 TOTAL)			
RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
ASIAN	1	0	1
BLACK	15	9	6
LATINX	3	2	1
WHITE	18	11	7
TOTAL	37	22	15

Contrairement aux décisions PAL en attendant l'achèvement des enquêtes pour mauvaise conduite, la pratique du District consistant à placer les employés en PAL en attendant leur licenciement pour Mauvaise Performance est formalisée par une politique.¹¹ Les déterminations PAL dans ce contexte ne semblent impliquer aucun processus délibératif ou évaluation de facteurs concurrents.

Tableau B

PAL DETERMINATIONS: PERFORMANCE EVALUATIONS (4 TOTAL)				
OUTCOME	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
DISMISSAL	BLACK	1	0	1
	LATINX	1	0	1
RESIGNATION	BLACK	1	0	1
REINSTATED TO NEW POSITION	BLACK	1	0	1
TOTAL		4	0	4

Le tableau C reflète la répartition raciale de tous les Directeurs de Bureau Central et Chefs d'Etablissement pour les années scolaires examinées.¹²

¹¹ Voir la Circulaire du Surintendant HRS-PP19 (« Processus de Licenciement lié au Rendement des Enseignants »). HRS-PP19 décrit le processus d'évaluation des performances et autorise le District à placer un employé concerné en PAL en attendant l'achèvement du processus d'évaluation. Bien que cette Circulaire s'applique spécifiquement aux enseignants et autres employés de la négociation collective, Mintz comprend que le District adopte une pratique similaire pour les Directeurs de Bureau Central et les Chefs d'Etablissement, comme le démontre le tableau B.

¹² OLR a fourni toutes les données démographiques incluses dans ce rapport.

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

Tableau C

BPS CENTRAL OFFICE MANAGERS & SCHOOL LEADERS: 2019-2022		
SCHOOL YEAR	RACE	PERCENTAGE
SY 19-20	ASIAN	7.70%
	BLACK	31.10%
	DECLINE TO ANSWER	1.10%
	LATINX	13.10%
	OTHER	0.40%
	WHITE	46.60%
	TOTAL	100.00%
SY 20-21	ASIAN	8.30%
	BLACK	31.70%
	DECLINE TO ANSWER	2.00%
	LATINX	12.70%
	OTHER	0.40%
	WHITE	44.90%
	TOTAL	100%
SY 21-22	ASIAN	8.00%
	BLACK	35.70%
	DECLINE TO ANSWER	1.90%
	LATINX	12.60%
	OTHER	0.90%
	WHITE	40.90%
	TOTAL	100%

En moyenne sur les trois années scolaires examinées, les données disponibles révèlent qu'environ 53,6 pour cent des 246 Directeurs de Bureau Central et Chefs d'Etablissement sont des personnes de couleur (« POC »).¹³ Au cours de cette période, comme le reflète le tableau A, les POC ont fait l'objet d'un peu plus de la moitié des enquêtes pour mauvaise conduite menées (19 employés de couleur et 18 employés blancs enquêtés). La différence dans les déterminations PAL en attendant l'achèvement de ces enquêtes, par race, est également légère : huit employés de couleur et sept employés blancs.

Comme détaillé dans la section précédente, les plaintes contre les Directeurs de Bureau Central et les Chefs d'Etablissement font généralement l'objet d'une enquête par le Bureau de l'Équité ou le Bureau des Relations de Travail. Mintz a évalué la conduite reprochée aux 37 personnes ayant fait l'objet d'une enquête et a catégorisé les allégations

¹³ Selon OLR, les POC représentent environ 56 pour cent des employés du District.

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

basé sur des similitudes. Les tableaux suivants contiennent une répartition de ces catégories, par département et par race de l'employé concerné.

Tableau D

OFFICE OF EQUITY INVESTIGATIONS				
MISCONDUCT TYPE	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
DISABILITY-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	BLACK	1	1	0
	WHITE	1	1	0
GENDER-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	BLACK	1	1	0
RACE-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	WHITE	4	3	1
SEXUAL MISCONDUCT OR THE FAILURE TO ADDRESS SEXUAL MISCONDUCT	WHITE	3	2	1
TOTAL		10	8	2

Comme indiqué ci-dessus, lorsque Equity mène une enquête sur une plainte pour inconduite, un employé est moins susceptible d'être placé en PAL en attendant le résultat de l'enquête.

Tableau E

OLR INVESTIGATIONS				
MISCONDUCT TYPE	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
CONDUCT OUTSIDE OF WORK	WHITE	1	0	1
FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES	ASIAN	1	0	1
	BLACK	11	5	6
	LATINX	2	1	1
	WHITE	8	5	3
HOSTILE WORK ENVIRONMENT	BLACK	2	2	0
	LATINX	1	1	0
FITNESS FOR DUTY CONCERNS	WHITE	1	0	1
TOTAL		27	14	13

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

Comme l'illustre le tableau E, environ la moitié des employés impliqués dans les enquêtes OLR sont placés en PAL en attendant la fin de l'enquête. La majeure partie de ces enquêtes concernent le non-respect présumé par l'employé concerné de diverses politiques et procédures, une classification englobant un large éventail de fautes potentielles, comme l'illustre le tableau F :

Tableau F

FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES				
SUB-CATEGORY OF MISCONDUCT	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
VIOLATION OF ALCOHOL-FREE WORKPLACE POLICY	WHITE	1	0	1
FAILURE TO INVESTIGATE ALLEGATIONS OF BULLYING	BLACK	1	0	1
MISCONDUCT RELATED TO VACATION TIME, ACCRUED TIME OFF, AND LEAVES OF ABSENCE	BLACK	2	1	1
	WHITE	1	1	0
MISHANDLING OF PERSONNEL INFORMATION	BLACK	1	0	1
	WHITE	1	1	0
VIOLATION OF THE CONFLICT OF INTEREST LAW	BLACK	1	1	0
	LATINX	1	0	1
	WHITE	2	1	1
FAILURE TO FOLLOW PROCUREMENT PROCEDURES	ASIAN	1	0	1
	BLACK	2	0	2
FINANCIAL IMPROPRIETIES	BLACK	1	1	0
	LATINX	1	1	0
FAILURE TO REPORT MISCONDUCT	BLACK	3	2	1
	WHITE	3	2	1
TOTAL		22	11	11

Comme le démontrent les tableaux ci-dessus, les déterminations PAL dans les enquêtes menées par l'OLR sont assez cohérentes quelle que soit la race, à l'exception des enquêtes sur les irrégularités liées aux achats et aux finances qui semblent impliquer uniquement des employés de couleur.

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

Mintz a également été chargé d'examiner les résultats disciplinaires des enquêtes terminées afin d'évaluer si les employés de couleur sont plus sévèrement disciplinés que leurs homologues blancs. Comme détaillé ci-dessus, l'Ensemble de Données examiné comprenait 37 enquêtes dans lesquelles une détermination PAL a été effectuée. Au moment de cet examen, 35 de ces enquêtes étaient terminées et deux étaient toujours en cours. Parmi les enquêtes terminées, huit ont abouti à la conclusion que la mauvaise conduite alléguée n'était pas fondée, ce qui signifie qu'aucune mesure disciplinaire n'a été imposée.¹⁴

Les tableaux suivants reflètent les résultats disciplinaires des 27 enquêtes restantes dans lesquelles les preuves étayaient la conclusion selon laquelle l'inconduite alléguée s'était produite.

Tableau G

EQUITY: COMPLETED INVESTIGATIONS WITH FINDING OF MISCONDUCT			
MISCONDUCT TYPE	OUTCOME	RACE	NUMBER OF EMPLOYEES
DISABILITY-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	REMEDIAL TRAINING	BLACK	1
RACE-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	REMEDIAL TRAINING	WHITE	3
	SEPARATION AGREEMENT	WHITE	1
SEXUAL MISCONDUCT OR THE FAILURE TO ADDRESS SEXUAL MISCONDUCT	SEPARATION AGREEMENT	WHITE	1
	RESIGNATION BEFORE DETERMINATION	WHITE	1
TOTAL			7

¹⁴ Cinq des 27 enquêtes de l'OLR ont abouti à une conclusion Non Fondée (trois employés de couleur et deux employés blancs). Trois des dix enquêtes de Equity ont abouti à un résultat similaire (un employé de couleur et deux employés blancs).

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

Tableau H

OLR: COMPLETED INVESTIGATIONS WITH FINDING OF MISCONDUCT			
MISCONDUCT TYPE	OUTCOME	RACE	NUMBER OF EMPLOYEES
CONDUCT OUTSIDE OF WORK	SEPARATION AGREEMENT	WHITE	1
FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES	WRITTEN WARNING	BLACK	1
		WHITE	1
	SUSPENSION AND REASSIGNMENT	BLACK	1
	SEPARATION AGREEMENT	BLACK	1
	RESIGNATION	ASIAN	1
		BLACK	3
		LATINX	1
		WHITE	3
	DISMISSAL	BLACK	1
	DISCIPLINE PENDING	BLACK	1
LATINX		1	
NO DISCIPLINE	BLACK	1	
HOSTILE WORK ENVIRONMENT	SUSPENSION	BLACK	1
	DISMISSAL	LATINX	1
FITNESS FOR DUTY CONCERNS	RESIGNATION	WHITE	1
TOTAL			20

Comme indiqué ci-dessus, les faits sous-jacents à ces enquêtes terminées n'ont pas été pris en compte dans le cadre de cet examen et Mintz n'a pas non plus évalué l'équité ou l'exhaustivité d'une enquête individuelle.

V. OBSERVATIONS & RECOMMANDATIONS

Bien que la petite taille de l'Ensemble de Données ait limité la capacité de Mintz à évaluer de manière fiable le potentiel de préjugés raciaux dans les déterminations PAL et les décisions disciplinaires du District, l'examen a révélé un certain nombre de pratiques et de résultats du district qui méritent un examen plus approfondi.

A. REMARQUES CLÉS

- *Critères Informels et Variés pour les Décisions de Congé Administratif Payé*

Le District ne dispose pas de critères écrits pour déterminer quand placer les employés sur PAL, l'OLR et Equity appliquant des tests multifactoriels similaires, mais indépendants. Lors de conversation avec les

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

parties prenantes clés, Mintz a appris que toutes les personnes impliquées dans le processus décisionnel ne connaissaient pas les critères de l'OLR ou de Equity. Notamment, la Circulaire du Surintendant sur les Procédures Disciplinaires des Employés ne fait référence à aucun de ces critères pour placer les employés en PAL.

- ***Un Plus Grand Nombre d'Employés de Couleur Placés sur PAL dans les Affaires Renvoyées à l'OLR que dans les Affaires Renvoyées au Bureau de Equity***

Malgré l'absence de critères formalisés et écrits, les deux départements des BPS chargés de traiter les allégations de plaintes pour mauvaise conduite, le Bureau de l'Equité et le Bureau des Relations de Travail, appliquent des tests multifactoriels similaires pour déterminer si le PAL est approprié. Equity, qui n'a traité que 10 des 37 enquêtes examinées ici, n'a recommandé PAL que dans deux cas, impliquant tous deux des employés blancs. À l'inverse, l'OLR, qui a traité 27 des dossiers examinés, a recommandé PAL dans 13 des 27 enquêtes. Huit des 13 employés placés en PAL étaient des personnes de couleur. Mintz note que les types distincts et variés d'allégations de mauvaise conduite traitées par chaque département doivent être pris en compte lors de l'évaluation si la différence dans les déterminations PAL entre les employés de couleur et leurs homologues blancs reflète un parti pris dans le processus décisionnel.

La majeure partie des enquêtes de l'OLR, comme l'illustrent les tableaux E et F, concernaient le non-respect présumé par les employés de diverses politiques et procédures du District (22 au total), une classification englobant un large éventail d'inconduites, les faits spécifiques de chacun d'entre eux sortant du champ d'application de l'examen de Mintz. Cependant, au sein de ce sous-ensemble d'enquêtes pour mauvaise conduite, Mintz a fait l'observation suivante qui pourrait signaler la nécessité d'une analyse factuelle plus approfondie : les cinq enquêtes de l'OLR sur des violations présumées des politiques d'approvisionnement du District ou d'autres irrégularités financières impliquaient toutes des POC ; aucun employé blanc n'a fait l'objet d'une enquête pour une conduite inappropriée similaire.¹⁵

- ***Groupe d'Employés de Couleur Placés en Congé Administratif Payé en Attendant un Licenciement Basé sur les Performances***

Étant donné que seuls les POC étaient soumis à un PAL en attendant un licenciement basé sur les performances, Mintz a demandé des informations supplémentaires sur ces allégations pour compléter sa compréhension. Un examen de ces documents a révélé que le District a placé quatre Directeurs de Bureau Central et Chefs d'Etablissement sur PAL pour « Mauvaises Performances » au cours de la période concernée et que tous les quatre étaient des personnes de couleur. Comme le montre le tableau B, deux de ces employés ont finalement été licenciés ; un a démissionné en lieu et place de son licenciement ; l'employé restant a d'abord été licencié, puis réintégré à un nouveau poste. Bien que les préoccupations liées aux performances semblent bien documentées et étayées par des évaluations et des enregistrements similaires de performances inférieures aux normes, l'absence d'employés non noirs ou Latinos justifie un examen plus approfondi pour garantir que les employés de couleur ne sont pas scrutés de manière injuste et disproportionnée par leurs superviseurs. .

¹⁵ Trois employés ont été placés en PAL pour non-respect des procédures de passation des marchés, tandis que les deux employés accusés d'avoir commis d'autres fautes financières ne l'ont pas été.

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

- *Le Résultat Final de Chaque Enquête Variait, mais le Bureau de l'Équité Exigeait Souvent que les Employés Suivent des Formations sur l'Équité.*

Deux des 37 enquêtes examinées ici étaient toujours ouvertes et en cours au moment de cet examen. Sur les 35 enquêtes terminées restantes, huit ont abouti à la conclusion que la mauvaise conduite alléguée n'était pas fondée, ce qui signifie qu'aucune mesure disciplinaire n'a été imposée. Pour les 27 enquêtes restantes, les mesures disciplinaires qui en ont résulté étaient variées et Mintz n'a pas observé que le District imposait une discipline plus sévère aux employés de couleur. Notamment, le Bureau de l'Équité a exigé que l'employé suive une formation de rattrapage à titre disciplinaire dans quatre de ses sept enquêtes terminées, ce qui est conforme aux principes de discipline progressive du District.

B. RECOMMANDATIONS

- *Établir, mettre en œuvre et publier des critères pour la détermination des congés administratifs payés*

Bien que le Bureau de l'Équité et l'OLR utilisent des tests multifactoriels similaires pour la détermination de PAL, l'absence de critères fixés à l'échelle du District ou de toute exigence selon laquelle les administrateurs expriment leur raisonnement rend la détermination quelque peu discrétionnaire dans la mesure où les administrateurs sont libres d'attribuer un poids disproportionné à certains facteurs, ou ignorer les autres. L'absence d'un processus formalisé rend également les déterminations PAL vulnérables à une prise de décision fondée sur des préjugés tout en laissant aux employés lésés peu de recours pour contester la détermination elle-même. L'établissement et la publication d'un ensemble de facteurs réalisables pourraient atténuer ces préoccupations et permettraient également au District de suivre la fréquence des déterminations PAL et d'identifier les tendances ou modèles potentiellement problématiques. La notification de PAL par le District à ses employés doit énumérer les facteurs et identifier ceux sur lesquels le District s'est appuyé pour prendre sa détermination du PAL. Cette forme de notification offrirait aux employés une transparence sur le processus et la possibilité de contester la décision PAL.

- *Établir un mécanisme pour un suivi cohérent des processus d'enquête sur les plaintes des BPS pour mauvaise conduite*

Les informations nécessaires à cet examen n'étaient pas facilement disponibles et ont obligé le District à compiler des données provenant de plusieurs sources. Par exemple, le District n'enregistre pas systématiquement le nombre d'avis de Réunion d'Enquête qu'il émet et ne peut pas non plus accéder, en temps réel, à l'état d'avancement d'une enquête sur une plainte individuelle. Le District gagnerait à créer une base de données unique contenant toutes les informations relatives aux enquêtes sur les plaintes pour inconduite, afin d'inclure l'état des affaires individuelles à mesure que les enquêtes progressent à travers les différentes étapes du processus disciplinaire.

- *Établir un protocole pour les audits périodiques des processus disciplinaires des BPS afin d'identifier et de répondre aux tendances et aux modèles potentiellement problématiques.*

Une fois que le District aura établi des protocoles pour les déterminations PAL et mis en œuvre les capacités de stockage de données requises pour enregistrer et suivre les enquêtes individuelles en temps réel, il devrait instituer un protocole d'audit périodique des données compilées. Cet examen permettra au District de mieux identifier les schémas ou les tendances potentiellement problématiques et de prendre les mesures correctives nécessaires.

AVOCAT/CLIENT PRIVILÉGIÉ ET PRODUIT DE

FIN DU RAPPORT