



MINTZ

Ecoles Publiques de Boston:

**Examen des Décisions Relatives aux Congés
Administratifs Payés et des Résultats
Disciplinaires : Gestionnaires de Bureau
Central/Dirigeants d'Ecole des BPS**

Introduction



Natashia Tidwell, Membre



Janki Viroja, Associée

Chronologie de l'Examen

- 17 août 2022 – Un employé des BPS informe le Surintendant par Intérim. Echelson et la Surintendante Entrante Skipper des inquiétudes liées à l'augmentation soudaine du nombre de hauts administrateurs de couleur des BPS faisant l'objet d'une enquête et placés en congé administratif payé.
- Enquêteur externe identifié
- Automne 2022 – compilation des données
- Printemps 2023 – entretiens avec des parties prenantes internes et externes
- Été 2023 – finalisation et rapport des conclusions

Portée de l'Examen Mintz

- Résumé de la Plainte Interne :
 - Au cours des 10 mois précédents (2021-2022 SY), les BPS ont enquêté et placé un nombre important de hauts fonctionnaires de couleur (principalement des hommes et des femmes Noirs) en congé administratif payé.
 - Demande de rétention d'un enquêteur externe pour identifier les modèles potentiels de préjugés implicites ou de discrimination raciale.
- Période de Révision
 - Élargie pour inclure SY 2019-2020 ; 2020-2021 ; et 2021-2022
- Postes à l'Etude
 - Dirigeants d'Ecole (*par exemple*, directeurs et co-dirigeants d'école)
 - Employés de Direction du Bureau Central

Aperçu d'Enquête et du Processus Disciplinaire des BPS

- Les plaintes sont généralement adressées au Bureau de l'Équité (« Equity ») ou au Bureau des Relations de Travail (« OLR »).
 - Équité : traite les allégations de conduite fondée sur des préjugés et discriminatoires ainsi que le harcèlement sexuel ou une mauvaise conduite similaire
 - OLR : gère toutes les autres allégations
- Si une enquête préliminaire suggère que la conduite alléguée constituerait une violation de la politique des BPS, le District procédera à une enquête.
 - La détermination PAL est effectuée.
 - Un avis de Réunion d'Enquête est émis.
- Critères de détermination PAL :
 - (1) problèmes de sécurité
 - (2) comportement ou menace à l'intégrité de l'enquête
 - (3) caractère flagrant de la conduite

Aperçu d'enquête et disciplinaire du processus des BPS (suite)

- Selon la nature des allégations, le district peut choisir de mener l'enquête en interne ou de retenir les services d'un enquêteur externe.
- Si les allégations sont fondées, le district déterminera quelles mesures disciplinaires sont nécessaires, le cas échéant.
 - Les mesures disciplinaires peuvent aller de l'avertissement oral jusqu'au licenciement.
- Lorsque la gravité de la faute justifie une suspension ou un licenciement, une audience formelle est requise.
- Lorsque la gravité de la faute justifie le licenciement, le district peut négocier un accord de séparation avec l'employé ou offrir la possibilité de démissionner au lieu du licenciement.

Résumé des Conclusions

- En moyenne sur la période d'examen de trois ans, 246 employés des BPS ont été identifiés comme gestionnaires de Bureau Central ou Chefs d'Etablissement (la population cible). Parmi eux, selon les données disponibles, un peu plus de la moitié (53,6 %) se sont identifiés comme des personnes de couleur.
- Les BPS ont enquêté sur **37** membres de la population cible au cours de la période considérée.
 - **15** ont été placés en PAL en attendant le résultat de l'enquête (7 blancs et 8 non blancs) ;
 - **22** ont fait l'objet d'une enquête mais PAS placés sur PAL (11 blancs et 11 non blancs)
- Au moment de cet examen, 35 enquêtes étaient terminées.
 - Huit enquêtes ont abouti à une conclusion « Non Fondé ».
 - L'une de ces enquêtes concernait un employé qui a été placé en PAL en attendant le résultat.
 - Les conséquences disciplinaires dans les 27 autres cas allaient de la formation de rattrapage au licenciement.
- Compte tenu du nombre relativement restreint d'employés ayant fait 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 les décisions PAL ou les résultats disciplinaires.

Déterminations PAL : Enquêtes sur les fautes professionnelles

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

Enquêtes sur l'Équité par Type de Faute Présumée

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

Enquêtes de l'OLR par Type d'Inconduite Présumée

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

Non-respect des Protocoles, Procédures ou Politiques

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
	BLACK	1	0	1
FAILURE TO INVESTIGATE ALLEGATIONS OF BULLYING	BLACK	2	1	1
	WHITE	1	1	0
MISCONDUCT RELATED TO VACATION TIME, ACCRUED TIME OFF, AND LEAVES OF ABSENCE	BLACK	1	0	1
	WHITE	1	1	0
MISHANDLING OF PERSONNEL INFORMATION	BLACK	1	1	0
	LATINX	1	0	1
	WHITE	2	1	1
VIOLATION OF THE CONFLICT OF INTEREST LAW	ASIAN	1	0	1
	BLACK	2	0	2
FAILURE TO FOLLOW PROCUREMENT PROCEDURES	BLACK	1	1	0
	LATINX	1	1	0
FINANCIAL IMPROPRIETIES	BLACK	3	2	1
	WHITE	3	2	1
TOTAL		22	11	11

Observations Clés

- Les BPS utilisent des critères informels, variés et non écrits pour la détermination des Congés Administratifs Payés.
- L'OLR a placé plus d'employés de couleur sur PAL que l'Office of Equity, mais a également traité plus de dossiers au cours de la période considérée (27 – 10).
- Les cinq enquêtes de l'OLR sur des violations présumées de la politique d'approvisionnement ou d'autres irrégularités financières impliquaient POC.
- Bien que les résultats variaient à travers les BPS, le Bureau de l'Équité était plus susceptible d'imposer une formation de rattrapage comme mesure disciplinaire.

Observations Clés (suite)

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

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

Recommandations

- Établir, mettre en œuvre et publier des critères pour les déterminations PAL.
- Incorporer dans la notification aux employés de la détermination PAL le(s) facteur(s) invoqué(s) pour déterminer que PAL était approprié.
- Établir un mécanisme pour un suivi cohérent des processus d'enquête sur les plaintes des BPS pour mauvaise conduite (y compris les déterminations IM et PAL).
- Établir un protocole pour les audits périodiques des processus d'enquête et disciplinaires des BPS afin d'identifier et de répondre aux tendances et aux modèles potentiellement problématiques.

