

MÉMORANDUM

À : Comité Scolaire

DE : Dr Samuel DePina, Surintendant Suppléant délégué aux Opérations

CC : Surintendante Mary Skipper
Monica Hogan, Surintendante Adjointe, Stratégie et Mise en œuvre des Données

DATE : Le 18 janvier 2023

RE : Rapport du Conseil des Écoles de la Grande Ville sur la Sécurité

Ce soir, Ray Hart, Directeur Exécutif du Conseil des Écoles de la Grande Ville (CGCS), résumera les conclusions et les recommandations du rapport du CGCS sur la Sécurité des Élèves et du Personnel : « *Évaluation du Programme de Sécurité des Écoles Publiques de Boston.* » Ce rapport est obligatoire dans le cadre du Plan d'Amélioration Systémique.

La présentation portera sur certaines conclusions et recommandations clés du CGCS. Les recommandations se répartissent en deux grands domaines : Les Services de Sécurité, qui comprennent notre relation avec le Département de Police de Boston (BPD), et la dotation en personnel, la rétention et le développement continu de notre équipe de services de sécurité, et la gestion des urgences, qui seront discutées en session exécutive à une date ultérieure pour assurer la sûreté et la sécurité de nos élèves et de notre personnel.

Les recommandations qui seront partagées ce soir incluent :

- Encourager la Surintendante et les Commissaires du BPD à travailler en collaboration sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un Protocole d'Accord/IGA partagé qui implique la contribution des parties prenantes de la communauté. Au minimum, l'accord devrait --
 - Donner la priorité aux occasions pour la police d'établir des relations positives avec les élèves ; et
 - Concevoir un processus de partage d'informations.
- Créer un groupe de discussion composé d'intervenants et d'administrateurs appropriés pour déterminer si les BPS devraient former un service de police interne assermenté.

- Exiger que les Services de Sécurité BPS soient plus impliqués dans le processus d'embauche afin de réduire le temps nécessaire pour sélectionner et intégrer les candidats.
- Imposer que les dossiers d'application de la loi, tels qu'identifiés par la FERPA, soient placés sous la gestion et la supervision des Services de Sécurité.
- Acquérir une ligne d'assistance de système de signalement anonyme ou un produit logiciel pour encourager le signalement des comportements dangereux inappropriés et anticipés.
- Régler les problèmes de moral au sein des Services de Sécurité en encourageant l'esprit d'équipes, les réunions non hiérarchisées et les opportunités de développement professionnel.
- Hiérarchiser les rôles et les responsabilités dans toutes les unités du service pour s'assurer que le personnel se concentre sur les pratiques de sécurité et de maintien de l'ordre à l'école, et non sur les tâches habituellement associées aux fonctions de maintien de l'ordre municipales ou de comté. Recruter ou promouvoir des gestionnaires de niveau intermédiaire qui défendront les approches policières en milieu scolaire.
- Collaborer avec le Bureau des Ressources Humaines pour --
 - Surveiller les taux de roulement, établir des protocoles d'entrevue de départ pour les employés du service qui se séparent volontairement de BPS, et identifier et suivre les causes de départ pour identifier les opportunités d'apporter ou de recommander des changements de politique ;
 - Revoir, réécrire, mettre à jour et distribuer les descriptions de poste pour refléter les rôles et responsabilités actuels afin d'assurer la responsabilisation et la performance ;
 - Inviter les Départements des Communications et du Bureau des Ressources Humaines à planifier et à doter en personnel les opportunités de recrutement en cours et à tirer parti des approches de communication de masse et des médias sociaux afin que le district puisse combler les postes vacants actuels

Le district a commencé à travailler dans ces domaines au cours de la dernière année, notamment sur :

- Le Protocole d'Accord avec BPD : Nous sommes actuellement en pourparlers avec le BPD concernant un Protocole d'Accord.
- Le Recrutement de Spécialistes de la Sécurité : L'équipe des Services de Sécurité s'est engagée en permanence auprès de la communauté. Nous explorons actuellement les opportunités de recrutement par le biais de canaux plus formels tels que les salons de

l'emploi.

- L'esprit d'équipe : Des activités de renforcement de l'esprit d'équipe se sont poursuivies tout au long de l'année. De plus, le département entretient des partenariats avec des organismes communautaires, et les Spécialistes ont la possibilité de s'engager dans un travail significatif avec les élèves grâce à des activités telles que le mentorat.
- Adopter les meilleures pratiques : Le district engage régulièrement des conversations avec d'autres districts du pays par le biais de forums tels que des conférences nationales.

Le district est profondément engagé à améliorer la sécurité de nos écoles pour les élèves et le personnel et apprécie les idées, les recommandations et le partenariat du CGCS. La présentation de ce soir du CGCS permettra au Comité Scolaire de comprendre ces recommandations d'un partenaire externe. Le Conseil des Écoles de la Grande Ville présentera ensuite le reste du rapport en session exécutive lors d'une réunion ultérieure du Comité Scolaire.

L'équipe de district informera le Comité Scolaire de la mise en œuvre du travail aux prochaines réunions, y compris l'utilisation de l'Outil de Planification de l'Équité Raciale pour toutes les recommandations et décisions prises.

Le rapport a été soumis au DESE et les diapositives de la présentation de ce soir ainsi qu'une version expurgée du rapport seront disponibles sur le site Web des BPS à l'adresse www.bostonpublicschools.org/strategicprogress.