



PROCÈS-VERBAL OFFICIEL DE LA RÉUNION VIRTUELLE DU COMITÉ SCOLAIRE DE BOSTON

Le 7 décembre 2022

Le Comité Scolaire de Boston a tenu une réunion à distance le 7 décembre 2022 à 17 heures sur Zoom. Pour plus d'informations sur l'un des éléments énumérés ci-dessous, visitez www.bostonpublicschools.org/, envoyez un e-mail à feedback@bostonpublicschools.org ou appelez le Bureau du Comité Scolaire de Boston au (617) 635-9014.

PARTICIPATION

Membres du Comité Scolaire présents : Présidente Jeri Robinson ; Vice-Président Michael D. O'Neill ; Stephen Alkins ; Brandon Cardet-Hernandez ; Lorena Lopera ; Rafaela Polanco Garcia ; Quoc Tran et représentant d'élève Diego Meta.

Membres du Comité Scolaire absents : Aucun.

DOCUMENTS PRÉSENTÉS

Ordre du jour | Arabic/العربية | Caboverdean/Caboverdeano | Chinese/中文 | French/Français | Haitian/Kreyòl Ayisyen | Portuguese/Português | Somali/ Soomaali | Spanish/español | Vietnamese/Tiếng Việt

Procès-verbaux : du mercredi 16 novembre 2022

Note : Association des Agents de Sécurité de Police | Arabic/العربية | Caboverdean/Caboverdeano | Chinese/中文 | French/ Français | Haitian/Kreyòl Ayisyen | Portuguese/Português | Somali/ Soomaali | Spanish/español | Vietnamese/Tiếng Việt

Protocole d'Accord avec les Agents de Sécurité, en vigueur du 1er septembre 2020 au 31 août 2021 | Arabic/العربية | Caboverdean / Caboverdeano | Chinese/中文 | French/Français | Haitian/Kreyòl Ayisyen | Portuguese/Português | Somali/ Soomaali | Spanish/español | Vietnamese/Tiếng Việt

Protocole d'Accord avec les Agents de Sécurité, en vigueur du 1er septembre 2021 au 31 août 2024 | Arabic/العربية | Caboverdean/Caboverdeano | Chinese/中文 | French/Français | Haitian/Kreyòl Ayisyen | Portuguese/Português | Somali/ Soomaali | Spanish/español | Vietnamese/Tiếng Việt

Le 7 décembre 2022

Note : Convention de Négociation Collective - Section Locale N° 1952, Peintres & Métiers
Connexes Conseil de District n° 35 (Gardiens des BPS)

Protocole d'Accord avec les Gardiens, en vigueur du 1er septembre 2020 au 31 août 2023 |
Arabic/ العربية| Caboverdean/ Caboverdeano| Chinese/中文| French/Français| Haitian/Kreyòl
Ayisyen| Portugese/Português| Somali/ Soomaali| Spanish/español|Vietnamese/Tiếng Việt

Protocole d'Accord avec les Gardiens, en vigueur du 1er septembre 2023 au 31 août 2026

Subventions pour Approbation Totalisant 1.356.000,00 \$| Arabic/
العربية|Caboverdean/Caboverdeano| Chinese/中文| French/Français| Haitian/Kreyòl Ayisyen|
Portugese/Português| Somali/ Soomaali| Spanish/español|Vietnamese/Tiếng Việt

Conventions collectives : Le Comité Scolaire de Boston et AFSCME, le Conseil 93 de l'AFL
CIO et la Section Locale Affiliée 230 (Travailleurs de la Cafétéria), du 1er juillet 2020 au 30 juin
2023| Arabic/ العربية|Caboverdean/Caboverdeano|Chinese/中文| French/Français| Haitian/Kreyòl
Ayisyen| Portugese/Português| Somali/ Soomaali| Spanish/ español|Vietnamese/Tiếng Việt

Couverture de la Mémo de la Présentation sur le Renommage d'Écoles

Présentation du Comité de Renommage des Écoles|Arabic/ العربية|Caboverdean/Caboverdeano|
Chinese/中文| French/Français| Haitian/Kreyòl Ayisyen| Portugese/Português| Somali/
Soomaali| Spanish/español | Vietnamese/Tiếng Việt

Circulaire des Surintendants concernant le Dénomination des Écoles de l'année scolaire 23 |
Arabic/ العربية|Caboverdean/Caboverdeano| Chinese/中文 | French/Français| Haitian/Kreyòl
Ayisyen| Portugese/Português| Somali/ Soomaali| Spanish/español | Vietnamese/Tiếng Việt

Politique relative au Processus de Dénomination des Écoles| Arabic/
العربية|Caboverdean/Caboverdeano| Chinese/中文| French/Français| Haitian/Kreyòl Ayisyen|
Portugese/Português| Somali/ Soomaali| Spanish/español|Vietnamese/Tiếng Việt

Mémo du Rapport du Bureau de l'Équité| Arabic/
العربية|Caboverdean/Caboverdeano|Chinese/中文| French/Français| Haitian/Kreyòl Ayisyen|
Portugese/Português| Somali/ Soomaali| Spanish/español |Vietnamese/Tiếng Việt

Rapport du Bureau de l'Équité Déclaration d'Impact sur l'Équité |Arabic/
العربية|Caboverdean/Caboverdeano| Chinese/中文 | French/Français| Haitian/Kreyòl Ayisyen|
Portugese/Português| Somali/ Soomaali| Spanish/español | Vietnamese/Tiếng Việt

Présentation du Rapport du Bureau de l'Équité| Arabic/ العربية|Caboverdean/Caboverdeano|
Chinese/中文 | French/Français| Haitian/Kreyòl Ayisyen| Portugese/Português| Somali/
Soomaali| Spanish/español | Vietnamese/Tiếng Việt

OUVERTURE DE LA SESSION

Le 7 décembre 2022

La Présidente Jeri Robinson a ouvert la réunion et dirigé le serment d'allégeance. Mme Sullivan a fait appel. M. O'Neill s'est joint à la réunion immédiatement après l'appel nominal. M. Mehta était absent mais s'est joint à la réunion publique à 18 heures. Tous les autres membres étaient présents.

Mme Robinson a annoncé que le Comité s'ajournerait immédiatement à une session exécutive pour discuter d'une stratégie en matière de négociation collective avec l'Association des Agents de Sécurité Scolaires de la Police de Boston et la Section Locale 1952, Peintres & Métiers Connexes Conseil de District n° 35 (Gardiens). Tenir cette discussion dans le cadre d'une réunion publique pourrait avoir un effet préjudiciable sur la position de négociation du Comité. Elle a dit que le Comité reviendrait en séance publique à 18 heures.

AJOURNEMENT À LA SÉANCE EXÉCUTIVE

Approuvé - Par appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité une motion d'ajournement à une séance exécutive pour discuter d'une stratégie en matière de négociation collective avec l'Association des Agents de Sécurité Scolaires de la Police de Boston et la Section Locale 1952, Peintres & Métiers Connexes Conseil de District n° 35 (Gardiens).

RETOUR EN SÉANCE PUBLIQUE ET OUVERTURE DE LA SESSION

La Présidente Robinson a repris la réunion en séance publique vers 18 h 40. Mme Robinson a annoncé que le Comité venait de rentrer d'une séance exécutive pour discuter d'une stratégie en matière de négociation collective avec l'Association des Agents de Sécurité Scolaires de la Police de Boston et la Section Locale 1952, Peintres & Métiers Connexes Conseil de District n° 35 (Gardiens).

Mme Robinson a déclaré que la réunion de ce soir était diffusée en direct sur Zoom. Elle sera rediffusée sur Boston City TV. Il sera également publié sur bostonpublicschools.org/schoolcommittee et sur YouTube. Elle a annoncé que des services d'interprétation simultanée étaient disponibles en Espagnol, Créole Haïtien, Capverdien, Vietnamien, Cantonais, Mandarin et Langue des Signes Américaine (ASL) et a donné des instructions sur la façon d'accéder à l'interprétation simultanée en changeant de canal Zoom. Les documents traduits de la réunion ont été publiés sur www.bostonpublicschools.org/schoolcommittee avant le début de la réunion.

APPROBATION DES PROCÈS-VERBAUX

Approuvé – Par appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité le procès-verbal de la réunion du Comité Scolaire le mercredi 16 novembre 2022.

RAPPORT DE LA SURINTENDANTE

Le 7 décembre 2022

Tel qu'elle était préparée en vue de rapporter.

J'espère que vous avez passé de merveilleuses vacances et que vous avez pu échanger, réfléchir et vous rafraîchir à l'approche de la fin de l'année civile. Nous avons un ordre du jour chargé ce soir, y compris une présentation importante de notre Travail sur l'Équité et la Prévention de l'Intimidation, un vote sur les subventions et les écoles qui figurent sur la liste pour renommer les bâtiments et les salles ainsi que deux courtes présentations sur deux conventions syndicales nouvellement ratifiées. Nous avons travaillé dur ces dernières semaines pour finaliser nos contrats en cours. En tant que Surintendante, je pense qu'il est important de travailler avec nos syndicats et de les traiter de manière équitable et respectueuse, et une partie de cela consiste à s'assurer que les contrats sont à jour. Les gens sont sans contrat depuis trop longtemps et avec les vacances qui approchent, nous voulons obtenir l'indemnisation appropriée, conformément à nos ententes, le plus tôt possible. Je suis consciente que c'est une position difficile pour le comité d'être sollicité de voter le même soir que les présentations. Je sais que c'est une pratique inhabituelle, mais je pense que nous pouvons tous convenir que si les votes sont adoptés, nous voulons que les gens soient payés le plus tôt possible. Nous nous attendons à avoir une autre session exécutive et plus de présentations et de vote la semaine prochaine alors que nous clôturons les négociations contractuelles pour l'année.

En raison de la situation qui s'est produite à l'école Murphy, nous sommes en train d'évaluer nos protocoles d'installation et d'exploitation pour nos bâtiments. Nous discutons également avec des partenaires communautaires des procédures à suivre lors de l'utilisation de nos bâtiments. De plus, nous avons demandé à nos responsables de secteur de visiter nos bâtiments scolaires pour s'assurer que nos écoles sont sûres et sécurisées pour nos élèves, notre personnel et nos familles.

La semaine dernière, nous avons soumis un autre livrable au DESE lié aux Écoles de Transformation. Le district a travaillé avec Afton Partners et UPD Consulting pour effectuer une analyse de l'équité du financement des Écoles de Transformation, par rapport aux écoles non-Transformation de taille et de programmation similaires. Nous recevrons des recommandations plus spécifiques suite à cette analyse d'Afton et de l'UPD en janvier. Nous remercions le Conseil des Écoles de la Grande Ville pour sa présentation et ses recommandations lors de la dernière réunion du Comité Scolaire concernant l'Éducation Spéciale. Nous continuons d'examiner en profondeur ces 10 recommandations globales, qui comprennent plus de 200 recommandations détaillées. Plusieurs des recommandations sur lesquelles nous avons déjà commencé à travailler, en particulier les recommandations sur la mise en œuvre de l'inclusion, le soutien à nos apprenants multilingues handicapés, l'établissement et la mise en œuvre d'un cadre MTSS, et la collaboration avec notre équipe des finances et notre équipe académique pour budgétiser et planifier un district inclusif. Pas plus tard qu'aujourd'hui, le Bureau de l'Éducation Spéciale et le Bureau de l'Éducation Multiculturelle et Multilingue se sont réunis pour une réunion de perfectionnement professionnel sur la façon dont nous soutenons et soutiendrons nos apprenants multilingues handicapés. Nous rédigeons actuellement un contrat pour identifier des experts externes qui soutiendront une mise en œuvre solide de l'inclusion systémique pour nos élèves multilingues handicapés.

De plus, nous prenons des mesures essentielles pour :

Le 7 décembre 2022

- Embaucher un Conseiller Principal pour superviser la mise en œuvre des recommandations et un Chef de l'Éducation Spéciale pour diriger le Bureau de l'Éducation Spéciale.
- Créer des postes pour superviser la mise en œuvre du Système de Soutien à Plusieurs Niveaux du district
- Nous avons organisé deux de nos quatre lancements pour nos équipes de planification de l'inclusion en milieu scolaire avec 22 cohortes d'écoles qui entament le processus pour rendre leur école plus inclusive afin de servir tous les élèves dans l'environnement le moins restrictif.
- Nous travaillons activement avec le Bureau de l'Éducation Spéciale, le Bureau de l'Éducation Multilingue et Multiculturelle et notre équipe budgétaire pour planifier un district véritablement inclusif.

Enfin, nous avons rencontré le conseil d'administration de SpedPac tout en collaborant avec nos familles et notre communauté élargie pour poursuivre la mise en œuvre et le changement de culture nécessaires pour vraiment faire des Écoles Publiques de Boston un district inclusif, où chaque élève peut atteindre son plein potentiel. Nous rencontrons demain notre Groupe de Travail sur les Apprenants d'Anglais. Le mois prochain, nous entendrons le Conseil parler de ses rapports et de ses recommandations sur la sécurité et le transport scolaires.

Plus tard dans la soirée, nous entendrons faire le point le Bureau de l'Équité qui réalise un travail crucial chaque jour pour soutenir nos élèves et notre personnel. Une mise à jour spécifique que je souhaite fournir avant la présentation du Bureau de l'Équité concerne l'enquête en cours de l'avocate Natashia Tidwell. Je tiens à clarifier la portée de l'enquête de l'avocate Tidwell, car il y a eu une certaine confusion sur ce sur quoi enquête l'avocate Tidwell. L'avocate Tidwell enquête sur des allégations selon lesquelles un nombre disproportionné d'éducateurs de couleur ont été placés en congé administratif et/ou ont fait l'objet d'une enquête et qu'une telle disproportion pourrait être le résultat d'un préjugé. L'avocate Tidwell n'enquête pas sur la répartition raciale de toutes les réunions d'enquête (MI) tenues par BPS, car BPS ne font pas le suivi de toutes les MI. Les réunions d'enquête ne font pas toutes l'objet d'un suivi car la plupart n'impliquent pas de congé administratif ni de mesures disciplinaires. Au contraire, les réunions d'enquête ne sont que l'occasion pour un employé de répondre aux allégations portées contre lui par les élèves, les familles ou le personnel. Les réunions d'enquête sont nécessaires parce qu'elles donnent aux employés l'occasion de consulter leur syndicat ou leur conseiller juridique avant d'être interrogés par un superviseur. L'avocate Tidwell ne réexamine pas non plus les enquêtes précédentes pour déterminer si l'enquête était biaisée. Les employés qui pensent qu'une conclusion d'enquête était raciste et/ou non étayée par des faits peuvent directement contester ces enquêtes lors d'une audience disciplinaire, d'un arbitrage, par le biais d'une plainte en matière d'équité, ou auprès du MCAD ou de l'EEOC. Au lieu de cela, l'avocate Tidwell examine s'il existe un nombre disproportionné d'employés de la direction du bureau central et de chefs d'établissement de couleur qui ont fait l'objet d'une enquête ou ont été placés en congé et, si une telle disproportion existe, s'il existe des preuves qu'une telle disproportion est le résultat d'un préjugé. J'ai demandé à l'avocate Tidwell d'être approfondie dans son examen, et ces types d'enquêtes prennent du temps.

Dans l'immédiat, sur la base des commentaires que j'ai reçus lors d'une réunion avec un représentant des Éducateurs de Couleur Concernés, j'ai demandé à mon équipe de rédiger une

Le 7 décembre 2022

lettre sur les droits des employés pour expliquer le processus d'enquête et de discipline afin de garantir que chaque employé connaît ses droits et ce que le processus d'enquête et de discipline implique le début d'une enquête. Cette lettre sera envoyée au cours des prochaines semaines après le Nouvel An. Il est important de noter que le district est tenu d'enquêter sur toutes les allégations crédibles d'inconduite du personnel des BPS afin de s'assurer que le personnel respecte les politiques des BPS ainsi que les lois étatiques et fédérales régissant les districts scolaires. Créer un environnement sûr et inclusif pour tous les employés est une priorité pour moi. Enquêter et répondre aux allégations d'inconduite du personnel sont des éléments essentiels pour renforcer et maintenir la confiance du public dans les BPS. Tout aussi essentiel pour maintenir un lieu de travail exempt de discrimination en veillant à ce que la réponse de BPS aux allégations d'inconduite et de discipline des employés soit exempte de parti pris.

Au cours de la semaine, j'ai beaucoup apprécié les partenaires communautaires comme l'Orchestre Symphonique de Boston qui s'est produit à l'auditorium Burke et a apporté de l'art de classe mondiale à la communauté. J'ai également eu l'occasion de soutenir une collecte de nourriture à Centraide avec de nombreux bénévoles à East Boston High School.

Je voulais également remercier notre partenaire EdVestors qui a aidé à obtenir un investissement de 1,65 million de dollars dans l'éducation et la programmation artistiques dans les écoles de l'est de Boston à la Guild School. C'était formidable de voir les membres du Comité Scolaire Lorena Lopera et le vice-président Michael O'Neill lors de l'annonce - et entendre les élèves de 2e année chanter m'a réchauffé le cœur. J'aimerais également remercier les Red Sox et Mass Mutual pour leur partenariat et leur soutien au Learning Lab qui aidera les élèves de BPS à vivre une expérience enrichie.

Je tiens à remercier les incroyables lycéens BPS de la Boston Green Academy qui ont fait une présentation lors d'une séance de réunion publique sur l'environnement avec des élèves de Boston et des environs la semaine dernière dans le cadre des festivités autour du prix Earthshot. La Boston Green Academy est profondément axée sur la durabilité et prépare la prochaine génération de leaders diversifiés pour les carrières universitaires et vertes. Des élèves de la Henderson School et de l'East Boston High School étaient également présents. L'événement a réuni la Lieutenante-Gouverneure élue du Massachusetts, Kim Driscoll, l'Administratrice Associée de l'Agence Américaine de Protection de l'Environnement, Rosemary Enobakhare, et la PDG du Prix Earthshot, Hannah Jones.

J'ai également eu l'occasion d'entendre la chorale d'O'Bryant se produire lors de la conférence de l'Association des Ecoles et des Universités de la Nouvelle-Angleterre cette semaine. Nous avons également pu célébrer le Dr Bruce Pontbriand de la TechBoston Academy qui a été reconnu pour son travail au fil des ans en faveur de BPS et de l'Association des Ecoles et des Universités de la Nouvelle-Angleterre cette semaine.

De plus, c'était formidable d'être sur place à Northeastern pour célébrer les boursiers MacFarland qui sont des employés de BPS qui ont reçu une bourse de 20 000 \$ pour obtenir un Master ès Arts en Enseignement grâce au partenariat de fin d'études avec le Bureau des Programmes de Recrutement, de Formation et de Diversité. Il se passe tellement de bonnes choses dans notre communauté et je suis reconnaissante envers nos élèves, notre personnel et nos partenaires communautaires qui rendent tout cela possible.

Le 7 décembre 2022

Enfin, je suis heureuse de vous annoncer les lauréats des Prix de l'Éducateur BPS de l'Année 2022 ! Les Prix de l'Éducateur de l'Année récompensent les éducateurs exceptionnels qui vont au-delà pour avoir un impact sur la vie des élèves de BPS et des membres de la communauté. Le programme célèbre les éducateurs qui illustrent un engagement envers la profession en sélectionnant des éducateurs représentant les contributions positives du personnel enseignant à l'échelle du district. Nous considérons ces éducateurs comme des exemples des plus hauts niveaux de professionnalisme, de performance et d'impact positif. Les collègues enseignants, les familles, les élèves, les membres de la communauté et d'autres personnes ont été invités à nommer des éducateurs qui, selon eux, méritaient d'être reconnus pour leurs contributions à la communauté scolaire. Le processus de nomination consiste dans la nomination, par le corps professoral, le personnel de l'école, les élèves, les familles et les membres de la communauté suite à l'invitation de BTU, BPS et la ville de Boston, des éducateurs exemplaires pour honorer leur travail et leur dévouement à leur profession. Les « éducateurs » englobent les enseignants, les travailleurs sociaux, les paraprofessionnels, les infirmières, les bibliothécaires, les fournisseurs de services connexes et les conseillers d'orientation. Pour être pris en considération pour le prix, les candidats ont dû se soumettre à un processus de vérification approfondi avec le BTU et les BPS. Nous avons reçu des centaines de candidatures et avons eu un grand comité composé de membres du personnel du BTU, des BPS et du service municipal. Les membres du comité ont visité leurs écoles et leur ont remis leur certificat et leur sac cadeau. Nous remercions le Fonds de Développement Éducatif de Boston et le BTU pour leurs contributions. Le Boston Celtics rendront également hommage à nos éducateurs lors d'un de leurs matchs fin janvier. J'aimerais maintenant céder la parole à Jerome Doherty, qui présentera la présentation des lauréats et des chefs d'établissement. Juste après la présentation, je répondrai à toutes vos questions.

Jerome Doherty, Bureau des Ressources Humaines, a présenté les lauréats du Prix des Éducateurs de l'Année 2022, qui ont été présentés par leurs chefs d'établissement :

- Chef d'établissement : Leslie Gant
 - **Celines Rodriguez, Joseph Tynan Elementary School, Éducation Spéciale, volet ABA**
- Chef d'établissement : Dr. Michelle Eisan-Smith
 - **Mary Simmons, Horace Mann School for the Deaf and Hard of Hearing, Enseignante pour les Sourds**
- Chef d'établissement : Paul Kennedy
 - **Andrea Livesey, Joseph Lee K-8 School, Éducation Spéciale**
- Chef d'établissement : Joseph Foley
 - **Stephen Mook, Joyce Kilmer K-8 School, Enseignant de Mathématiques**
- Chef d'établissement : Mark Silva
 - **Jenny Wu, Harvard Kent Elementary School, Paraprofessionnelle**
- Chef d'établissement : Jerleen John
 - **Suzie Renz, Excel High School, Infirmière**
- Chef d'établissement : Megan McGoldrick
 - **Giannina Sanchez, Lilla G. Frederick Pilot Middle School, Travailleuse Sociale**

Le 7 décembre 2022

Les membres du Comité ont félicité les lauréats du Prix des Éducateurs BPS de l'Année 2022.

M. Tran a posé des questions de clarification sur l'enquête de l'avocate Natashia Tidwell sur les préoccupations soulevées par un groupe d'éducateurs de couleur. La conseillère juridique Lisa Maki a déclaré que la portée de l'enquête est de savoir si un nombre disproportionné d'employés de la direction de couleur du bureau central ont été placés en congé administratif et / ou ont fait l'objet d'une enquête, et, s'il y a un nombre disproportionné, s'il existe des preuves qu'il est le résultat d'un parti pris. Le rapport sera considéré comme confidentiel entre l'avocat et le client, le district et le Comité Scolaire étant les clients.

M. Cardet-Hernandez a demandé de faire le point sur le Bureau de l'Éducation Spéciale et le Bureau de l'Éducation Multilingue et Multiculturelle. La Surintendante a récapitulé la réponse du district aux examens et recommandations du Conseil des Écoles de la Grande Ville (CGCS) dans ces domaines, y compris des recommandations sur la mise en œuvre de l'inclusion, le soutien aux apprenants multilingues handicapés, l'établissement et la mise en œuvre d'un cadre MTSS et la collaboration avec l'équipe des finances et équipe académique pour budgétiser et planifier un district inclusif. Aujourd'hui, le Bureau de l'Éducation Spéciale et le Bureau de l'Éducation Multiculturelle et Multilingue se sont réunis pour une réunion de développement professionnel sur la meilleure façon de soutenir les apprenants multilingues handicapés. Les BPS rédigent actuellement un contrat pour identifier des experts externes qui soutiendront une mise en œuvre solide de l'inclusion systémique pour nos élèves multilingues handicapés. De plus, les BPS prennent des mesures cruciales pour embaucher un Conseiller Principal pour superviser la mise en œuvre des recommandations et un Chef de l'Éducation Spéciale pour diriger le Bureau de l'Éducation Spéciale ; créer des postes pour superviser la mise en œuvre du Système de Soutien à Plusieurs Niveaux du district ; et ont organisé deux des quatre lancements de nos équipes de planification de l'inclusion en milieu scolaire avec 22 cohortes d'écoles qui entament le processus pour rendre leur école plus inclusive afin de servir tous les élèves dans l'environnement le moins restrictif. La Surintendante Principale Suppléante déléguée à l'Enseignement, la Dre Linda Chen, a déclaré que le rôle principal de la Conseillère Principale pour l'Éducation Spéciale sera de veiller à ce que les recommandations du CGCS soient mises en œuvre. La Surintendante a ajouté qu'elle et son équipe feraient le point plus en détails en janvier.

M. Cardet-Hernandez a posé des questions sur la stratégie d'inscription du district. La Surintendante a fait remarquer qu'il est important de séparer les facteurs indépendants de la volonté du district, tels que le déclin des enfants d'âge scolaire, des facteurs que les BPS peuvent contrôler, tels que la qualité de l'éducation. M. Cardet-Hernandez a demandé une mise à jour sur les postes d'enseignants actuellement vacants et des notifications aux familles indiquant que leur élève est enseigné par un enseignant non agréé. La Surintendante a accepté de donner suite à l'information, ajoutant qu'il n'y a actuellement aucune nouvelle faisant suite à sa suggestion précédente selon laquelle les familles d'élèves avec des enseignants non agréés auraient la possibilité de transférer des écoles.

Approuvé – Par appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité le rapport de la Surintendante.

Le 7 décembre 2022

RAPPORT

Conventions Collectives de Principe : Le Comité Scolaire de Boston et l'Association des Agents de Sécurité Scolaires de la Police de Boston et Le Comité Scolaire de Boston et la Section Locale 1952, Peintres & Métiers Connexes Conseil de District n° 35 (Gardiens) - Le Directeur Adjoint des Relations de Travail, Lou Scapicchio, a présenté les points saillants de deux Protocoles d'Accord entre le Comité Scolaire de Boston et l'Association des Agents de Sécurité Scolaires de la Police de Boston, en vigueur du 1er septembre 2020 au 31 août 2021 et du 1er septembre 2021 au 31 août 2024.

Augmentations du salaire :

- EX 21 : 2 %
- EX 22 : 2,5 %, plus un paiement forfaitaire unique de 1 000 \$
- EX 23 : 2,5 %
- EX 24 2,5 %

Réformes :

- Révision des termes concernant les fêtes religieuses pour être plus équitable et inclusif
- Application des politiques de congé parental et de congé militaire de la Ville à ce syndicat.
- Ajout des termes de l'Accord sur la Réforme de la Police au contrat.

L'Avocat chargé des Relations de Travail, Jeff Smith, a présenté les points saillants de deux Protocoles d'Accord entre le Comité Scolaire de Boston et la Section Locale 1952, Peintres & Métiers Connexes Conseil de District n° 35 (Gardiens), en vigueur du 1er septembre 2020 au 31 août 2023 et du 1er septembre 2023 au 31 août 2026.

Contrat 1 Durée 1er septembre 2020 - 31 août 2023

Augmentations du salaire :

- EX 21 : 2 %
- EX 22 : 2,5 %, plus un paiement forfaitaire unique de 1 000 \$
- EX 23 : 2,5 %

Réformes :

- Ajouter le Juneteenth comme jour férié; changer le Jour de Colomb en Journée des Peuples Autochtones.
- Congé de maladie : Les employés recevront leurs congés de maladie attribués le 1er septembre de chaque année, en les alignant sur les autres unités de négociation.
- Augmenter le taux honoraire des Membres d'équipage, des Chefs d'équipe et des Chefs d'équipe responsables à 45 \$ et Augmenter le taux honoraire de ponçage au tambour à 51 \$. Il s'agit d'une économie de coûts pour le district car il est beaucoup plus coûteux d'embaucher des entrepreneurs extérieurs pour effectuer ce travail.
- Réformes de la formulation des défis

**Réunion Virtuelle du Comité Scolaire de Boston
via Zoom**

Le 7 décembre 2022

Durée du Contrat 2 : Du 1er septembre 2023 au 30 août 2026

Augmentations du salaire :

- EX 24 : 2,5 %
- EX 25 : 2 %
- EX 26 : 2 %

Réformes :

- Établissement d'un programme de Banque de Congés de Maladie

Le Comité doit voter des accords ultérieurement dans la soirée.

COMMENTAIRE GÉNÉRAL DU PUBLIC

Les personnes suivantes ont témoigné en faveur de la proposition de renommer les programmes McKinley en l'honneur de Melvin H. King :

- Le Président du Conseil Municipal de Boston, Ed Flynn
- Mary Nee-Loftus, résidente du sud de Boston, enseignante à la McKinley South End Academy
- Adonis Evans, résident de Dorchester, ancien élève de la McKinley School
- Edith Bazile, résidente de Hyde Park, avocate

Les personnes suivantes ont témoigné en faveur de la proposition de renommer les principaux espaces de la Boston Arts Academy :

- Jeff Rosica, résident de Lexington, Président du Conseil d'Administration de la Boston Arts Academy Foundation
- Denella Clark, résidente de Hyde Park, Présidente et PDG de la Boston Arts Academy Foundation
- Valerie Becker-Nogueira, résidente de Lawrence, Présidente du Conseil d'Administration des Anciens de la Boston Arts Academy Foundation
- Hamida Abdal-Khallaq, ancienne résidente de Roxbury, actuelle résidente de Fort Worth, TX

Les personnes suivantes ont témoigné au sujet du soutien qu'elles ont reçu du Bureau de l'Équité :

- Leslie Gant, résidente de Hyde Park, Directrice de Tynan Elementary School
- Caroline Brito, résidente de Dedham, Directrice de Hernandez K-8 Dual Language School
- Joanna Cruz, résidente de Jamaica Plain, Directrice de Adams Elementary School

Michael Heichman, résident de Dorchester et membre de l'Alliance d'Éducation et de Justice de Boston (BEJA), a témoigné au sujet de l'équité.

Sharon Hinton, résidente et avocate de Hyde Park, a témoigné au sujet des inégalités de financement des écoles et des mesures de sécurité scolaires.

Le 7 décembre 2022

Saadie Jasmin, résidente de Dorchester et surveillante d'autobus pour l'enfance en difficulté, a témoigné au sujet des négociations collectives.

Ruby Reyes, habitante de Dorchester et directrice exécutive de BEJA, a témoigné au sujet du Nouveau Pacte Vert.

ÉLÉMENTS D'ACTION

Le Dr Alkins a demandé une clarification sur la subvention BPS UCCS Spécial Olympiques et la subvention MassGrads. Le Directeur des Sports, Avery Esdaile, a expliqué que la subvention BPS UCCS Spécial Olympiques se concentrera sur la création d'écoles de champions unifiées. Il a accepté d'explorer la suggestion du Dr Alkins d'envisager la permission aux élèves des écoles non participantes de participer au programme. La Surintendante a déclaré qu'elle demanderait à son équipe de fournir des informations supplémentaires sur la subvention MassGrad, en particulier sur la manière dont les récipiendaires sont choisis par le DESE et sur le partage des meilleures pratiques.

M. Cardet-Hernandez a posé des questions de clarification sur la subvention SCG Lab Modernization Skills Capital, auxquelles Fran Brangman, rédactrice de la subvention Madison Park Technical Vocational High School, a répondu.

Approuvé - Par appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité des subventions pour approbation totalisant 1.356.000,00 \$.

Le Dr Alkins et M. Cardet-Hernandez ont exprimé leurs préoccupations concernant les points de l'ordre du jour présentés et votés le même soir, soulignant l'importance de la discussion du Comité et laissant suffisamment de temps pour les commentaires de la communauté. La Surintendante a expliqué qu'elle et son équipe font un effort concerté pour mettre à jour les contrats de travail et obtenir une indemnisation des travailleurs avant les vacances.

Approuvé - Par appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité une convention collective entre le Comité Scolaire de Boston et AFSCME, le Conseil 93 de l'AFL CIO et la Section Locale Affiliée 230 (Travailleurs de la Cafétéria) en vigueur du 1er juillet 2020 au 30 juin 2023.

Approuvé - Par appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité une convention collective entre le Comité Scolaire de Boston et l'Association des Agents de Sécurité Scolaires de la Police de Boston, en vigueur du 1er septembre 2020 au 31 août 2021.

Approuvé - Par appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité une convention collective entre le Comité Scolaire de Boston et l'Association des Agents de Sécurité Scolaires de la Police de Boston, en vigueur du 1er septembre 2021 au 31 août 2024.

Approuvé - Par appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité une convention collective entre le Comité Scolaire de Boston et la Section Locale 1952, Peintres & Métiers Connexes Conseil de District n° 35 (Gardiens), en vigueur du 1er septembre 2020 au 31 août 2023.

Le 7 décembre 2022

Approuvé - Par appel nominal, le Comité a approuvé à l'unanimité une convention collective entre le Comité Scolaire de Boston et la Section Locale 1952, Peintres & Métiers Connexes Conseil de District n° 35 (Gardiens), en vigueur du 1er septembre 2023 au 31 août 2026.

RAPPORTS

La Présidente Robinson a déclaré qu'elle avait demandé au personnel du district de revoir cette politique, qui a été révisée pour la dernière fois à la fin des années 1990, et proposer une mise à jour au Comité Scolaire plus tard au cours de l'année scolaire afin de s'assurer que la politique reflète les priorités actuelles du district et du Comité Scolaire, qu'elle comporte un processus de vérification rigoureux et qu'elle exige l'utilisation de l'outil de planification de l'équité raciale.

Propositions de changement de nom d'école et d'espaces - Le Surintendant Suppléant délégué aux Opérations, Sam Depina a présenté les recommandations de la Surintendante pour renommer l'école et les espaces suivants :

- Boston Arts Academy (BAA) : 27 espaces en l'honneur de personnes qui ont apporté une contribution significative à BAA
- Madison Park Technical Vocational High School : deux salles en l'honneur des anciens membres du personnel Charles McAfee et Jose Solis
- Mattahunt Community Centre/Mattahunt Elementary School : une salle en l'honneur de la militante communautaire Annie Kinhead
- Programmes McKinley à Melvin H. King South End Academy en l'honneur de l'ancien représentant de l'État pour le 9e Suffolk, éducateur BPS et défenseur des jeunes

Les communautés scolaires ont suivi la Politique de Dénomination des Écoles et la Circulaire du Surintendant (SUP-04) qui décrit un processus pour « nommer ou renommer toute école publique de Boston ou tout secteur notable qui s'y trouve (p. ex., bibliothèque, auditorium, gymnase, salle de conférence) ». Le processus a été établi pour veiller à ce que le personnel scolaire, les parents et la communauté environnante aient l'occasion de suggérer et d'examiner les noms avant qu'ils ne soient soumis à la Surintendante et au Comité Scolaire pour approbation finale. Chaque école a suivi un processus public, qui comprenait une audience publique au cours de laquelle les parties prenantes ont voté sur la ou les propositions.

Les membres du Comité ont remercié les quatre communautés scolaires pour leur implication dans le processus et la réflexion derrière les recommandations. Le Comité doit prendre des mesures sur les recommandations de changement de nom le 14 décembre.

Point de situation du Bureau de l'Équité, année scolaire 2021-2022 - La Surintendante Adjointe en charge de l'Équité Becky Shuster a présenté le Rapport Annuel du Bureau de l'Équité pour l'année scolaire 2021-22.

Le Bureau de l'Équité a répondu aux 2 794 préoccupations officielles des employés, des élèves et de leur famille, notamment :

Le 7 décembre 2022

- 50 enquêtes et 47 examens d'enquête menés par le Bureau de l'Équité
- 1 150 enquêtes menées par des administrateurs scolaires et supervisées par le Bureau de l'Équité
- 809 demandes d'aménagements pour l'invalidité, la grossesse et des raisons religieuses
- 553 consultations auprès d'administrateurs d'écoles et du Bureau Central ainsi que d'autres membres du personnel
- 185 demandes de soutien aux élèves LGBTQ+

Le Bureau de l'Équité s'associe à Succeed Boston et à la ligne d'assistance téléphonique d'Espace Sûr et Prévention Anti-Harcèlement pour traiter les incidents et adapter les interventions et le soutien. Il a organisé et administré 52 sessions de formation, conçu et piloté l'Équité Raciale et le Leadership

Formation en partenariat avec le Bureau des Lacunes en matière d'Opportunité et direction d'un groupe d'animateurs pour organiser des groupes d'affinité antiracistes Blancs en cours à l'intention des chefs d'école et de district en partenariat avec le RCD. 24/7 Respects enseigne aux élèves comment prévenir, résister et signaler les inconduites sexuelles et fondées sur les préjugés, que ce soit en personne, par SMS ou en ligne.

Dre Michelle Eisan-Smith, Directrice de Horace Mann School for the Deaf and Hard of Hearing et Dre Michele Simon, Directrice de Warren-Prescott K-8 School ont parlé du soutien qu'ils ont reçu du Bureau de l'Équité.

Les membres du Comité ont salué le travail du Bureau de l'Équité. Les membres ont posé des questions de clarification sur le suivi des tendances, l'engagement de la famille, le programme d'études adapté à la culture et la responsabilité, auxquelles Mme Shuster a répondu.

M. Cardet-Hernandez a souligné l'importance de la collaboration interfonctionnelle. La Surintendante a parlé du rôle important du perfectionnement professionnel.

Le Dr Alkins a demandé des données sur l'inconduite d'élève à élève basée sur les préjugés de l'exercice 18 à l'exercice 22. Mme Shuster a accepté de faire le suivi.

Mme Shuster a confirmé à M. O'Neill qu'elle se sent habilitée à faire ce travail crucial, exprimant sa confiance que des mesures sont prises à la suite des enquêtes. Elle s'est dit préoccupée par l'impact potentiel de futures falaises de financement.

Mme Robinson a posé des questions sur l'utilisation de l'Outil de Planification de l'Équité Raciale. Mme Shuster a fait écho à l'importance de la responsabilité, expliquant qu'elle et son équipe offrent aux superviseurs du bureau central un perfectionnement professionnel sur la façon d'utiliser l'outil de planification de l'équité raciale.

COMMENTAIRES DU PUBLIC SUR LES RAPPORTS

Aucun.

Le 7 décembre 2022

NOUVELLES OPÉRATIONS

Aucun.

AJOURNER

Approuvé - Vers 23h06, le Comité a voté à l'unanimité, par appel nominal, l'ajournement de la séance.

Attester :



Elizabeth Sullivan
Secrétaire Exécutif