



Étude d'impact sur l'équité des

propositions et présentations du Comité de l'école

Titre : Code de conduite des Boston Public Schools

Date : Jeudi 9 septembre 2021

Le lien [Racial Equity Planning Tool](#) a-t-il été utilisé ? Oui Non

Si oui, insérez la (les) date (s) des réunions REPT et le lien vers ces réunions REPT ici:

Un membre du département de l'équité, de la stratégie et des inégalités des chances a-t-il examiné cette déclaration ? Oui Non

Sections de l'outil de planification de l'équité raciale du BPS	Résumé/Bien-fondé
Proposition/Présentation & Impact <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition/effort, y compris en ce qui concerne l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail/planification, et reflète-t-il les identités de groupe des élèves et des familles du BPS (les groupes clés comprenant les personnes Noires, Latines, Asiatiques, autochtones, immigrées, polyglottes et ayant une expérience en éducation spéciale)?</i>	<p>Les mises à jour du Code de conduite (CdC) du BPS visent à atteindre les résultats suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">• aligner le Code sur le plan stratégique de BPS• raccourcir le Code pour le rendre plus convivial• éliminer le langage juridique dans la mesure du possible• déplacer les directives procédurales vers la circulaire déjà existante (procédures de mise en œuvre du Code de conduite, circulaire SUP-5)• restructurer le soutien à plusieurs niveaux pour les aligner sur les soutiens du Code afin de créer des communautés scolaires sûres, solidaires et équitables et remédier aux disparités documentées dans les taux de suspension pour les élèves noirs, les élèves latino-américains et les élèves handicapés• mettre en œuvre des sessions de formation à l'échelle du district pour les chefs d'établissement, les membres de l'équipe administrative, les élèves et les familles sur le CdC révisé• faire participer les jeunes dans la prise de décision en travaillant avec le BSAC et Youth on Board et offrir aux parties prenantes des opportunités de fournir des commentaires. <p>L'équipe du Code de conduite était initialement dirigée par Samuel DePina, le surintendant adjoint des opérations et, depuis le printemps 2019, par la surintendante adjointe Dacia Campbell.</p> <p>L'équipe du Code de conduite du BPS représente de nombreux départements du bureau central, notamment les universitaires, l'éducation spécialisée, les opérations, le soutien aux élèves, l'équité, Succeed Boston au Centre de conseil et d'intervention, le conseiller juridique, l'impact sur les élèves et la communauté, le conseil consultatif des élèves de Boston (BSAC) et la division des écoles. De plus, Youth on Board a participé en tant que partenaire externe. Les chefs d'établissement et les membres de cette équipe reflètent la composition raciale et démographique des élèves de BPS, et comprennent des personnes ayant une expertise en matière d'éducation spécialisée.</p>

<p>Conformité au plan stratégique <i>Comment la proposition/présentation est-elle conforme au plan stratégique du district ?</i></p>	<p>La révision de 2021 du Code de conduite et les résultats souhaités énumérés ci-dessus s'alignent sur le plan stratégique du BPS dans les domaines suivants :</p> <p>1.7 Éliminer la disproportionnalité dans la mise en œuvre du Code de conduite en assurant des salles de classe accueillantes et affirmatives tout en appliquant des pratiques réparatrices.</p> <p>2.7 Faire de chaque école un espace sûr pour chaque élève des BPS, en offrant le soutien et la protection nécessaires pour apprendre, grandir et s'épanouir.</p> <p>2.8 Mettre en œuvre un plan de développement professionnel complet à l'échelle du district pour les paras, les enseignants, les conseillers, les écoles et les dirigeants centraux afin de développer les capacités et l'expertise pour changer les résultats des élèves, comme indiqué dans ce plan.</p> <p>3.1 Motiver les jeunes à s'exprimer lors des prises de décision et au niveau de la direction de manière opportune et transparente en tirant parti du BSAC, du Cabinet des jeunes du surintendant, des groupes de discussion et d'autres forums organisés afin de permettre aux apprenants de BPS de se faire entendre</p>
<p>Analyse des données <i>Quelles données ont été analysées ? Ont-elles été ventilées par race et autres groupes clés ? Quels en sont les résultats concernant les inégalités ?</i></p>	<p>Les données examinées comprenaient une analyse des violations documentées du Code de conduite, des taux de suspension et des jours manqués en raison de la suspension. Toutes les données ont été désagrégées par race, sexe, statut d'éducation spécialisée et niveau d'apprentissage de l'anglais (EL), le cas échéant.</p> <p>Les données ont montré une tendance à la baisse des suspensions ces dernières années. Cependant, un nombre disproportionné d'élèves noirs, d'élèves latino-américains et d'élèves handicapés continue d'être suspendu jusqu'à 2,7 % de plus que les élèves asiatiques et blancs.</p>
<p>Engagement des parties prenantes <i>Qui a fait preuve d'engagement (quantité, démographie et rôles), comment et qu'est-ce que cela a produit ? Quelle a été la réaction des étudiants/familles les plus touchés par la proposition/présentation ?</i></p>	<p>À partir de l'année scolaire 2018-2019, le district s'est engagé avec un large groupe de parties prenantes pour mettre à jour le CdC, y compris environ 10 séances de rétroaction. Les participants aux sessions comprenaient des enseignants, des élèves (par le biais du BSAC), des chefs d'établissement et des membres de l'équipe administrative de l'école qui mettent en œuvre le CdC.</p> <p>L'engagement supplémentaire des parties prenantes comprenait des discussions avec le conseil consultatif sur le code de conduite (COCAC) nommé par le comité scolaire, le conseil des parents de la ville de Boston, le surintendant, les surintendants des écoles, l'équipe de direction du surintendant, le bureau de l'avancement de la communauté et de la famille, le bureau de l'équité, le bureau des écarts d'opportunité, le bureau de l'éducation spécialisée, le directeur général des opérations, le surintendant adjoint des opérations et le directeur des écoles.</p> <p>Les parties prenantes ont cherché à élaborer un Code de conduite qui soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● clair, concis et plus accessible, tant au niveau de la langue que du format, et comprenant davantage d'exemples de mesures préventives et progressives ● aligné sur les objectifs stratégiques actuels de BPS ● plus équitable dans la mise en œuvre des droits et des responsabilités de nos élèves, des administrateurs, des enseignants, de la communauté et des organismes de soutien, ainsi que des parents ou tuteurs, en assurant une responsabilité partagée pour identifier et traiter les causes profondes de la mauvaise conduite, et pour cultiver des environnements de classe où tous les élèves peuvent s'épanouir. <p>Le COCAC, qui comprend des défenseurs de la communauté et des fournisseurs de services, a demandé :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● un changement dans la philosophie et les principes directeurs du BPS concernant la

	<p>manière de traiter la mauvaise conduite.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● l'utilisation exclusive des pratiques de justice réparatrice au lieu des précédents systèmes de soutien à plusieurs niveaux ● des stratégies pour faire face aux doubles pandémies actuelles liées à la justice raciale et à la santé publique
<p>Stratégies d'équité raciale <i>Comment cette proposition/présentation réduit-elle les inégalités et promeut-elle l'équité, en particulier l'équité raciale ? Quelles sont les conséquences involontaires ? Quelles sont les stratégies complémentaires qui feront davantage progresser l'équité ?</i></p>	<p>Le CdC révisé prévoit une plus grande surveillance de la part des responsables opérationnels (LO) en ce qui concerne les suspensions, en particulier pour les élèves de la troisième à la cinquième année et les élèves faisant l'objet d'un renvoi d'urgence. Les OL examinent toutes les données de suspension et d'exclusion sur une base mensuelle, et travaillent avec le personnel des écoles où les taux de suspension sont élevés et/ou suspendant de manière disproportionnée les élèves noirs, les élèves latino-américains et/ou les élèves handicapés, afin d'évaluer les pratiques et de dispenser une formation.</p> <p>Les conséquences involontaires peuvent inclure : 1) les administrateurs scolaires et les autres membres du personnel voient leur charge de travail augmenter car les attentes du nouveau CdC peuvent nécessiter une planification, une formation et des interventions plus longues, et 2) une mise en œuvre initiale incohérente du nouveau modèle.</p>
<p>Budget et exécution <i>Quels sont les impacts budgétaires ? Comment la mise en œuvre garantira-t-elle que tous les objectifs, notamment ceux axés sur l'équité, sont pris en compte ? Quelles sont les identités de groupe de l'équipe de mise en œuvre et impulseront-elles une dynamique d'équité ?</i></p>	<p>Il n'y a pas d'impact sur le budget du BPS. Les chefs d'établissement continueront de s'assurer qu'eux-mêmes et le personnel qui mettent en œuvre le COC suivent les directives révisées, notamment les enseignants, les directeurs adjoints, les chefs d'établissement adjoints, les doyens des élèves, les coordinateurs communautaires sur le terrain, les paraprofessionnels et les membres de l'équipe de soutien aux élèves.</p> <p>La formation, l'encadrement et la mise en œuvre du COC seront axés sur l'équité, l'examen continu des données désagrégées sur les suspensions, les pratiques antiracistes et (dans la mesure du possible) l'identification des causes profondes et l'utilisation de mesures progressives et de pratiques réparatrices avant l'exclusion.</p> <p>L'équipe du Code de conduite de BPS est multifonctionnelle et ses membres reflètent la démographie des élèves en termes de race, de l'origine ethnique et d'autres facteurs. La diversité de ce groupe est essentielle pour fournir une plate-forme d'expression et des expériences qui représentent notre district dans son intégralité.</p>
<p>Responsabilité et communication <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?</i></p>	<p>Les OL examineront de manière indépendante toutes les données relatives aux suspensions et aux exclusions sur une base mensuelle, et travailleront avec les chefs d'établissement et les membres de l'équipe administrative des écoles identifiées pour évaluer les pratiques et dispenser la formation. Généralement, la formation sur le Code de conduite est offerte chaque année aux chefs d'établissement et est disponible régulièrement pour tous les membres de l'équipe administrative. Cette année, nous proposerons plusieurs dates de formation à l'échelle du district aux chefs d'établissement et aux membres de l'équipe administrative pour qu'ils y assistent pour en savoir plus sur les changements. La Division des écoles exigera la participation des écoles où les défis de mise en œuvre sont documentés.</p> <p>La Division des écoles veillera à ce que les chefs d'établissement ou les personnes qu'ils désignent examinent périodiquement les données relatives au comportement avec leurs équipes. Les données seront ventilées en fonction de la race/de l'ethnicité, du sexe, du statut socio-économique, du statut d'apprenant de l'anglais et du statut d'élève handicapé, afin d'orienter les mesures de promotion, de prévention et d'intervention et de réduire le recours à la suspension.</p>

