

Déclaration d'Impact sur l'Équité : Repenser les Services de Sécurité

Titre : Bureau des Services de Sécurité de BPS repensé

Date : Le 12/01/2022

[L'Outil de Planification de l'Équité Raciale](#) (REPT) a-t-il été utilisé ? Oui Non

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

Un membre de la Division de l'Équité, de la Stratégie et des Lacunes en matière d'Opportunité a-t-il examiné cette déclaration ? Oui Non

Sections de l'Outil de Planification de l'Équité Raciale des BPS	Résumé / Justification
<p>1. Proposition / Présentation & Impact <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition / de l'effort, y compris en ce qui concerne l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail / cette planification et reflètent-ils les identités de groupe des élèves et des familles des BPS (les groupes clés comprennent les personnes Noires, Latino-américaines, Asiatiques, autochtones, immigrantes, multilingues et ayant une expérience en Éducation Spéciale) ?</i></p>	<p>Le rôle principal des Spécialistes de la Sécurité des Écoles Publiques de Boston (BPS) est de servir de ressource visible, uniforme et familière pour cultiver un environnement d'apprentissage sécurisé dans les écoles. Le Bureau des Services de Sécurité a transformé le travail des quarante Spécialistes de la Sécurité du district depuis l'adoption du Projet de Loi Massachusetts S. 2963 en décembre 2020. Cette repensée est centrée sur nos valeurs fondamentales : fournir un environnement d'apprentissage sûr dans chaque école et classe en travaillant main dans la main avec le personnel de l'école pour favoriser des relations positives avec les jeunes, résoudre les conflits grâce à la justice réparatrice et protéger tous les élèves. L'équipe des Services de Sécurité s'associe aux administrateurs scolaires, aux équipes de sécurité désignées et à tout le personnel de l'école pour offrir un environnement sûr et accueillant à la communauté scolaire. Les Spécialistes de la Sécurité servent de lien proactif entre les élèves et les autres membres du personnel de soutien scolaire, agissent comme modèles et mettent en œuvre les procédures de sûreté et de sécurité appropriées si nécessaire.</p> <p>Les Spécialistes de la Sécurité ne portent plus d'uniformes de style policier ; au lieu de cela, ils portent un uniforme repensé et plus accessible, composé d'un pantalon cargo et d'un polo griffé, qui a reçu des commentaires très positifs de la part des élèves et du personnel. De même, nos véhicules ont été rebaptisés pour se concentrer sur la sécurité plutôt que sur la police.</p> <p>Les Services de Sécurité visent à éliminer intentionnellement et avec diligence les barrières en établissant des relations et en facilitant la communication entre les étudiants, le personnel et les parties prenantes de la communauté, y compris les organisations partenaires, le Département de Police de Boston (BPD) et le Bureau de l'Engagement Communautaire. Grâce à notre service, nos initiatives et nos nouveaux programmes de développement professionnel, nous atténuons, déconstruisons et renversons toute déconnexion structurelle et culturelle au sein de notre département et aidons à combler les lacunes en matière d'opportunités.</p>
<p>2. Alignement avec le Plan Stratégique <i>Comment la proposition / l'effort s'aligne-t-il sur le plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Le Plan Stratégique des Services de Sécurité Repensé est aligné sur chaque engagement du Plan Stratégique du district, en particulier Amplifier toutes les voix. Les contributions d'un large éventail de parties prenantes réunies au cours de plus d'une centaine de réunions, de forums et de séances d'écoute ont abouti à une prise de décision transparente et ont transformé des résultats souhaités.</p> <p>Les Spécialistes de la Sécurité continueront d'impliquer pleinement les enseignants, les autres membres du personnel scolaire, les familles et les élèves pour assurer la représentation de leurs voix dans les décisions au niveau de l'école concernant nos rôles, nos priorités</p>

	<p>quotidiennes et le déploiement du personnel.</p> <p>Au cours de plusieurs séances d'information, des commentaires écrits supplémentaires ont été reçus via une plate-forme dans laquelle des listes de questions ont été générées et répondues.</p>
<p>3. Analyse de données <i>Quelles données ont été analysées ? A-t-il été ventilé par race et autres groupes clés ? Qu'a-t-il montré concernant les disparités ?</i></p>	<p>Les données historiques concernant les rapports d'incidents et les arrestations par la Police Scolaire du BPS et le BPD ont été évaluées en les ventilant par race et par sexe. Les données ont montré un nombre plus élevé d'arrestations d'Etudiants Noirs pour des infractions pénales mineures. Le partage d'informations sur les élèves avec les organismes d'application de la loi locaux et fédéraux a entraîné l'exposition des élèves au système de justice pénale pour des activités criminelles mineures.</p>
<p>4. Engagement des Parties Prenantes <i>Qui s'est engagé (quantité, groupes clés et rôles) et comment, et qu'est-ce que cela a donné ? Qu'ont dit les élèves/familles les plus touchés par cette proposition/cet effort ?</i></p>	<p>Pour repenser les Services de Sécurité, nous avons sollicité les contributions et les commentaires des parties prenantes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Table Rondes sur l'Équité Communautaire ● Familles BPS (Conseil des Parents de la Ville, Conseil Consultatif des Apprenants d'Anglais du District, et Conseil Consultatif des Parents en Éducation Spécialisée) ● Conseil Consultatif des Élèves de Boston ● Surintendants d'École, Chefs Opérationnels et Proviseurs ● Groupe Consultatif Communautaire sur les Services de Sécurité ● L'Association des Écoles de Police et de Patrouilleurs de Boston et la Fédération Supérieure de la Police de Boston ● BPD et Conseil de Formation de la Police du Massachusetts ● Des organisations partenaires telles que Fondation 3Point, Girls L.E.A.P et Big Sisters <p>Les élèves, les familles et le personnel ont exprimé leurs demandes de changement et ont exprimé des préoccupations valables concernant les politiques et pratiques des Services de Sécurité. Les Services de Sécurité ont pris la responsabilité d'écouter et d'intégrer ces préoccupations et demandes lorsque nous repensons notre service.</p>
<p>5. Stratégies d'Équité Raciale <i>Comment cette proposition/cet effort atténue-t-il les disparités et accroît-il l'équité raciale et autre ? Quelles sont les conséquences imprévues possibles ? Quelles stratégies complémentaires feront encore progresser l'équité ?</i></p>	<p>Les Services de Sécurité ont intégré ce que nous avons entendu pour repenser notre travail, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Créer un Groupe Consultatif de Surintendants pour mettre à jour les politiques de partage de l'information et de rédaction de rapports ; ● Modifier les pouvoirs d'exécution des Spécialistes et les pouvoirs des protocoles d'interaction conformément au Projet de Loi sur la Réforme de la Police ; et ● Revoir des uniformes et des véhicules. <p>Une conséquence imprévue des changements a été le défi actuel du Bureau des Services de Sécurité d'avoir suffisamment d'employés pour répondre aux demandes de dotation de Spécialistes de la Sécurité des écoles. À la suite du récent Projet de Loi sur la Réforme de la Police S.2963 191st (2019 - 2020) et de la perte subséquente des pouvoirs de police autorisés par le BPD en vertu de la règle 400A, un certain nombre de membres du personnel ont choisi de démissionner, laissant un effectif de personnel à la moitié de la capacité initiale du département.</p> <p>Au fur et à mesure que nous mettrons en œuvre tous ces changements, nous surveillerons en permanence les impacts et envisagerons des stratégies supplémentaires pour faire progresser davantage l'équité raciale.</p>

<p>6 Budget et Mise en œuvre <i>Quels sont les impacts budgétaires ? Comment la mise en œuvre garantira-t-elle que tous les objectifs, en particulier les objectifs liés à l'équité, sont atteints ? Quelles sont les identités de groupe de l'équipe de mise en œuvre et apporteront-elles une perspective d'équité ?</i></p>	<p>Le budget désigné pour les Services de Sécurité n'a pas changé au cours des deux dernières années (Année Scolaire 2020-21, 2021-22).</p> <p>La Directrice des Services de Sécurité/Directrice par intérim du soutien aux élèves Neva Coakley Grice (Afro-américaine) ainsi que toute l'équipe des Services de Sécurité dirigent la mise en œuvre du nouveau plan.</p> <p>Actuellement, les Spécialistes de la Sécurité sont 53 % Noirs, 27 % Latino-Américains, 20 % Blancs, 72 % hommes et 28 % femmes. 90% sont des résidents de Boston et une majorité sont des diplômés du BPS. Les nouvelles embauches récentes augmenteront bientôt le pourcentage de femmes Spécialistes de la Sécurité, et nous poursuivrons nos efforts pour augmenter la représentation des Spécialistes de Couleur, en particulier les Américains d'origine Asiatique.</p>
<p>7. Responsabilité et Communication <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?</i></p>	<p>Nous partagerons ouvertement les progrès réalisés par le biais de séances d'information et de réunions régulières avec les parties prenantes, de visites d'écoles, de communications avec les Dirigeants opérationnels et de rapports annuels au Comité Scolaire de Boston et au public.</p>