

TÓM LƯỢC CHẤP HÀNH

Cơ quan cảnh sát NOPD đã từng là một cơ quan có nhiều khiếm khuyết. Các yếu tố căn bản của đường lối làm việc hữu hiệu— các chính sách rõ ràng, huấn luyện, trách nhiệm, và tín nhiệm của người dân—đã vắng bóng trong nhiều năm qua. Quá nhiều lần, nhân viên cảnh sát chúng tôi là họ thiếu tôn trọng dân quyền và nhân phẩm của người dân ở New Orleans. Trong khi đa số lực lượng cảnh sát chịu khó làm việc và quyết tâm cho sự an toàn công cộng, quá nhiều nhân viên cảnh sát từ mọi cấp bậc hoặc là không hiểu hay là bỏ lơ các ranh giới của việc cảnh sát hợp hiến. Một số người tranh luận là, với sự khó khăn trong công việc cảnh sát, nhân viên cảnh sát có khi cư xử khe khắt và vi phạm các điều lệ khi cộng đồng phải đối phó với một mức độ tội phạm cao mà dường như không khoan nhượng. Không chối cãi là công việc cảnh sát là công việc khó khăn. Tuy nhiên, theo kinh nghiệm và sự nghiên cứu về ngành cảnh sát thì thấy rõ là việc vi phạm điều lệ và bất chấp Hiến Pháp để làm cho công việc cảnh sát được hữu hiệu lại càng khó khăn hơn. Sự thất bại của New Orleans trong việc bảo đảm các nhân viên của mình luôn luôn tôn trọng Hiến Pháp và điều lệ luật pháp làm hủy hoại sự tín nhiệm trong chính cộng đồng mà Cơ Quan cần sự hợp tác nhất để thi hành luật pháp và ngăn cản tội phạm. Trong khi các vi phạm rộng lớn về dân quyền làm mất dần sự tín nhiệm của công chúng, việc làm cảnh sát lại càng khó khăn hơn, ít an toàn hơn, và ít hiệu quả hơn, và tội phạm gia tăng.

Các khiếm khuyết về đường lối của New Orleans khi làm việc cảnh sát ở Thành Phố không phải chỉ là cá nhân, mà cả cấu trúc nữa. Đã quá lâu, Cơ Quan đã thờ ơ đối với các vi phạm luật pháp và chính sách bởi các nhân viên cảnh sát. New Orleans không sắp đặt các hệ thống căn bản được biết để cải tiến an toàn công cộng, bảo đảm sự thực thi hiến pháp, và quảng bá sự tín nhiệm của quần chúng. Chúng tôi thấy là các khiếm khuyết đưa đến các vi phạm hiến định bao hàm sự điều hành của nguyên Cơ Quan, từ cách tuyển mộ, huấn luyện, quản lý và đặt trách nhiệm giải trình với các nhân viên cảnh sát, cho đến sự điều hành việc Đặc Phái có Lương. Khi thiếu cơ cấu để bảo vệ và quảng bá dân quyền, các nhân viên cảnh sát quá thông thường sử dụng vũ lực quá độ và ngưng chặn, lục soát và bắt giữ trái phép mà không bị trừng phạt. Thêm nữa, khung cảnh làm việc của Cơ Quan, dung thứ và khuyến khích việc thiếu thi hành luật và thiếu điều tra các hành động bạo lực đối với phụ nữ. Cơ Quan đã thất bại trong việc thực thi các bước tiến để đối phó và giải trừ các thành kiến về chủng tộc, sắc tộc, và tình trạng LGBT (người đồng tính luyến ái và cải giống) trong thông lệ làm việc cảnh sát, và đã thất bại trong việc cung cấp các dịch vụ cảnh sát quan trọng cho các cộng đồng có ngôn ngữ thuộc nhóm thiểu số.

Các vấn đề ở New Orleans đã nảy nở trong một thời gian lâu dài và sẽ mất thời gian để sửa sai và chỉnh đốn. Cơ quan phải phát triển và thi hành các chính sách và đường lối mới, huấn luyện các nhân viên trong công việc cảnh sát hữu hiệu và hợp hiến, và cơ sở hóa các hệ thống để bảo đảm trách nhiệm giải trình, thúc đẩy sự cộng tác giữa cảnh sát và cộng đồng, cải tổ phẩm lượng công việc cảnh sát cho tất cả các thành phần của Thành phố, và loại bỏ các thành kiến bất hợp pháp ở mọi cấp độ các quyết định giám sát của New Orleans.

Các đề nghị để đạt được các thay đổi này được đính kèm với bản báo cáo này. Chúng tôi mong đợi để làm việc với New Orleans và Thành phố New Orleans để đề cập đến các vi phạm luật hiến pháp và liên bang mà chúng tôi đã nhận diện, bằng cách phát triển và thi hành một sơ đồ đầy đủ

cho một sự cải tổ lâu dài để: (1) giảm tội phạm; (2) bảo đảm sự tôn trọng Hiến Pháp và điều lệ luật pháp; và (3) phục hồi sự tín nhiệm của quần chúng với ả OPD.

Chúng tôi thấy có đủ lý do hợp lý để tin rằng ả OPD đã làm các hành động sai trái định kiến thói quen vi phạm Hiến Pháp và luật liên bang.¹ Chúng tôi cũng thấy thêm là các thông lệ và khiếm khuyết của ả OPD gây ra hay góp phần vào thói quen của các hành động sai trái này. Sau đây là bản tóm lược các phát hiện đó.

Thói quen và Thông lệ của Hành động vi Hiến

1. Sử dụng vũ lực

Các tương tác giữa Cảnh sát và thường dân ít khi cần tới việc sử dụng vũ lực. Trong một phần nhỏ của các tương tác mà nhân viên cảnh sát cần phải dùng vũ lực, Hiến Pháp đòi hỏi là các nhân viên cảnh sát chỉ được dùng số lượng vũ lực hợp lý phù hợp với hoàn cảnh. Chúng tôi thấy các nhân viên cảnh sát ả OPD thông thường dùng vũ lực một cách không cần thiết và bất hợp lý vi phạm Hiến Pháp và chính sách của ả OPD.

Cuộc điều tra của chúng tôi không bao gồm việc xem xét các báo cáo rộng lớn về các hành động sai trái của nhân viên cảnh sát liên quan đến sự đối phó của ả OPD với Bão Katrina vào năm 2005. ả hiệu trưởng hợp này đã hay đang được truy tố bởi Đơn vị Hình sự của Ban Dân quyền thuộc Văn phòng Công tố viên Hoa Kỳ của Địa phận Miền Đông Louisiana. Chúng tôi cố ý giữ cuộc điều tra dân sự riêng rẽ với cuộc điều tra hình sự và với việc truy tố nhân viên cảnh sát ả OPD nào, và bản báo cáo này không thảo luận trường hợp nào hiện là đối tượng của tiến trình hình sự liên bang. Bất kể điều này, cuộc điều tra của chúng tôi, bao quát các sự việc xảy ra nội trong hai năm vừa qua và giám định các thông lệ hiện hữu, cho thấy một thói quen rõ ràng về việc dùng vũ lực trái hiến pháp của nhân viên cảnh sát ả OPD.

Cuộc duyệt xét của chúng tôi về việc nổ súng bởi nhân viên cảnh sát nội trong hai năm vừa qua cho thấy trong nhiều trường hợp nhân viên cảnh sát ả OPD sử dụng vũ lực giết người trái với chính sách của ả OPD hay luật pháp. Mặc dù có sự vi phạm chính sách rõ rệt, ả OPD không thấy là có vụ nổ súng nào bởi nhân viên cảnh sát vi phạm chính sách trong ít nhất là sáu năm, và các viên chức ả OPD mà chúng tôi nói chuyện, họ chỉ nhớ có một vụ vi phạm chính sách trước thời gian kể trên.

Chúng tôi cũng thấy có một thói quen sử dụng bất hợp lý vũ lực không giết người. Chúng tôi thấy các con chó cảnh sát của ả OPD bất trị đến độ chúng tiếp tục cắn chính người điều khiển chúng, khiến cho chúng tôi đề nghị ngưng ngay lập tức việc sử dụng chó để bắt giữ nghi can. Chúng tôi thấy các nhân viên cảnh sát sử dụng vũ lực đối với các cá nhân, kể cả người bị còng tay, trong các trường hợp có vẻ không những không cần thiết mà lại có tính cách cố ý trả thù. Chúng tôi duyệt xét các trường hợp cảnh sát dùng vũ lực đáng kể đối với người bị bệnh tâm thần mà trong các trường hợp đó không có việc dùng vũ lực nào là chính đáng cả.

ả OPD, trong ít nhất vài năm vừa qua, đã quá nhiều lần tỏ vẻ thờ ơ với việc nhân viên cảnh sát của họ sử dụng vũ lực trái phép. Cơ quan có quá ít biện pháp kiểm soát hiệu nghiệm để bảo đảm là vũ lực được dùng đúng cách. Các nhân viên cảnh sát không được huấn luyện đúng

cách về việc dùng vũ lực hay phương cách khác thay vũ lực. Các chính sách về việc sử dụng và báo cáo vũ lực không đồng đều, không đầy đủ, và thông thường không được để ý tới. Trong trường hợp nhân viên cảnh sát có báo cáo dùng vũ lực, các giám sát viên không điều tra đầy đủ để ấn định là việc dùng vũ lực có đúng hay không. Có các trường hợp việc dùng vũ lực rõ ràng không chính đáng mà giám sát viên thông thường vẫn chấp thuận và được cấp trên phê chuẩn, đi đến kết quả là không có trách nhiệm giải trình. Các nhân viên cảnh sát lại còn khuyến khích lẫn nhau dùng vũ lực để trả đũa. Đúng thế, khi một cảnh sát viên ở OPD phản ứng một cách ôn hòa sau khi bị một cảnh sát viên ở OPD khác nhổ vào mặt sau khi ông ta bị chặn lại vì DWI, các cảnh sát viên đồng nghiệp ở OPD khác nói là cảnh sát viên bắt giữ là người hèn vì không ít nhất đâm ông cảnh sát kia.

Ở gay cả các trường hợp dùng vũ lực nghiêm trọng nhất, như là cảnh sát bắn chết hay tử vong khi bị giam, cuộc điều tra cũng không đầy đủ hay cũng không có điều tra gì hết. Các cuộc điều tra cảnh sát viên nổ súng của ở OPD xử sự không đúng đến độ trắng trợn và rành rành như là họ cố ý làm như vậy. Có một thời gian, ở OPD có thông lệ là tạm sai phái cảnh sát viên dính líu tới việc nổ súng tới cảnh sát Đơn Vị Điều Tra Sát nhân, và tự động coi lời khai của cảnh sát viên cho điều tra viên đơn vị điều tra sát nhân là “bị ép buộc,” như vậy vô hiệu hóa việc sử dụng các lời khai này trong bất cứ cuộc điều tra hình sự hay truy tố nào sau này. Không có cách nào để hiểu thông lệ này hơn là một sự cố ý tìm cách làm khó khăn cho cuộc truy tố nhân viên cảnh sát trong các vụ này. Chúng tôi đã duyệt qua các sự việc mà các sơ suất trong việc điều tra không thể đổ cho là vì thiếu huấn luyện, thí dụ khi điều tra viên không lấy dấu tay trên một khẩu súng tìm thấy ở hiện trường bắn súng, khi sở hữu chủ của khẩu súng bị nghi ngờ, và trình bày sai lời khai của nhân chứng trong biên bản điều tra của họ để làm như sự hiện hữu của khẩu súng ở hiện trường không đáng tranh cãi. Trong cuộc điều tra của chúng tôi, chúng tôi được biết có nhiều cuộc điều tra cảnh sát nổ súng của Đơn vị Điều Tra Sát nhân không được chuyển đến Văn phòng Liêm chính Chuyên nghiệp của ở OPD (“PIB”), là văn phòng đặc trách việc ấn định là các vụ nổ súng đó có phù hợp với chính sách của ở OPD hay không. Một số các cuộc điều tra này chỉ được cung cấp cho PIB sau khi chúng tôi điều tra, và sau khi bổ nhiệm một lãnh đạo mới cho Đơn vị Điều Tra Sát nhân của ở OPD. Một số hiện thời vẫn chưa tìm ra.

Thông lệ sử dụng vũ lực của ở OPD là một mối đe dọa lớn cho sự an toàn của quần chúng và cảnh sát viên của ở OPD, và gây ra trở ngại lớn cho sự cộng tác mạnh mẽ giữa cộng đồng và cảnh sát. Khi tiến hành cuộc điều tra của chúng tôi, ở OPD đã bắt đầu các sửa đổi đáng kể và đáng lẽ phải làm từ lâu cho các chính sách vũ lực của họ về cách thức cảnh sát viên được huấn luyện cách dùng vũ lực, và cách thức báo cáo, điều tra, và duyệt xét việc dùng vũ lực. ở OPD cần phải xây thêm lên các bước đầu này với các thay đổi lớn lao hơn về chính sách và thông lệ để chấm dứt cái thói quen dùng vũ lực một cách vi hiến của ở OPD.

2. ở gung chặn, Lục soát và Bắt giữ

Chúng tôi tìm thấy đủ lý do hợp lý để tin là cảnh sát ở OPD có thói quen ngưng chặn, lục soát, và bắt giữ vi phạm Điều Bốn của Tu chính án Hiến pháp. Bắt giam mà không có nghi ngờ hợp lý là điều thông thường, và đưa đến việc lục soát trái phép và bắt giữ không lý do khả tín. Việc duyệt xét 145 vụ bắt bớ được lựa ngẫu nhiên và biên bản điều tra xác nhận một thói quen cư xử bắt hợp pháp. Trong các vụ bắt bớ mà ở OPD khởi xướng, chúng tôi tìm thấy một số lớn

ngoài mặt có vẻ vi phạm hiến pháp, vì cảnh sát viên không nêu ra đủ dữ kiện để chứng minh lý do ngưng chặn, lục soát, và bắt giữ.

Một cuộc điều tra trước đây của Bộ Tư pháp ghi gần mười năm về trước là một số cảnh sát ở OPD không nêu ra được tiêu chuẩn pháp lý đúng đắn để ngưng chặn, lục soát, hay bắt giữ. Chúng tôi đề nghị là ở OPD cung cấp việc huấn luyện tại chức hàng năm cho các cảnh sát viên về đề tài quan trọng này. Ở hư được thảo luận dưới đây, ở OPD vẫn chưa cung cấp việc huấn luyện tại chức có ý nghĩa cho các cảnh sát viên về việc ngưng chặn, lục soát, và bắt giữ đúng cách. Sự thất bại của ở OPD trong việc huấn luyện cảnh sát viên hay hướng dẫn về giới hạn và điều kiện của Điều Bốn Tư chính án Hiến pháp một cách trực tiếp đưa đến một thói quen ngưng chặn, lục soát, và bắt giữ vi hiến mà chúng tôi đã quan sát. Qua nguyên Cơ quan, và trong số các cơ quan liên hệ về hệ thống pháp luật, chúng tôi nghe thấy sự đồng nhất bao rộng và rõ ràng là các cảnh sát viên không hiểu rõ cách thức thi hành một cách hợp pháp việc lục soát và bắt giữ.

Hơn nữa, sự chú tâm tổ chức của Cơ quan về việc bắt giữ, nhất là cộng với sự huấn luyện và chính sách tồi của họ, đã khuyến khích việc ngưng chặn mà không đủ nghi vấn hợp lý, việc xét người bắt hợp pháp, và bắt giữ không lý do khả tín. Sự chú tâm của ở OPD về thống kê, như là phát sinh các Thẻ Phỏng vấn ngoài Hiện trường (“FIC”s) và việc bắt giữ, phóng đại rủi ro là cảnh sát viên sẽ thi hành việc lục soát và bắt giữ một cách bất hợp pháp. Các cảnh sát viên tuân thủ ở OPD và nhiều thành viên của nhóm chỉ huy mô tả một Cơ quan từng chú trọng đến thống kê- một cơ quan đo lường “năng xuất” theo số lượng, thay vì phẩm lượng, về các vụ chạm mặt và bắt giữ. Ở hư một người chỉ huy đã nói với chúng tôi, “các cảnh sát viên này bị áp lực để bắt giữ, bắt giữ, bắt giữ, vì vậy đưa đến các vi phạm dân quyền và khiếu nại.” Chúng tôi thấy các sự bắt giữ này, gọi là ngưng chặn *Terry*, và số FIC là chú tâm chính của các cuộc họp COMSTAT hàng tuần của Cơ quan, và nhiều cảnh sát viên mô tả một áp lực mạnh mẽ và cương quyết để gia tăng các con số này.

Cách ly với công việc cảnh sát giải quyết vấn đề, sự cộng tác với cộng đồng, hay các chiến lược dài hạn, không có dấu hiệu gì là sự chú trọng của ở OPD với việc bắt giữ đưa đến kết quả ngăn ngừa tội phạm tốt hơn hay cộng đồng an toàn hơn. Ở hư ngược lại, ở OPD mới đây xác nhận là số lượng bắt giữ không lồ của Cơ quan với các tội nhẹ là phản năng xuất. Vào tháng Mười Một 2010, dựa theo báo ở ew Orleans Times-Picayune, Giám đốc Cảnh sát thông báo với Hội đồng Thành phố là cảnh sát viên không còn bắt giữ dựa trên trát vi cảnh và tiểu hình từ các hạt láng giềng, ông ghi thêm là làm như vậy “thật ra không có lý, về kinh tế cũng như về thực tiễn.”

Chúng tôi tin rằng với sự hứa hẹn này, Cơ quan đã đi một bước tiến đáng kể và xác thực. Bất kể điều này, chúng tôi thấy sự chú trọng của ở OPD về “hoạt động,” được định nghĩa là số chạm mặt như là ngưng chặn, FICs, và bắt giữ-thay vì chú tâm một cách thận trọng về việc giải quyết vấn đề - là một phần đã ăn sâu vào đường lối tổ chức của ở OPD. Mặc dù sự quyết tâm của Giám đốc Cảnh sát để bảo đảm các cảnh sát viên tương tác, quan sát, và hữu ích là điều đáng khen và thích nghi, Cơ quan phải nhận định là chiến thuật và chiến lược làm việc cảnh sát của mình, đi cùng với sự thiếu thốn trong việc huấn luyện chính sách, gây ra một khung cảnh ở đó cảnh sát viên sẽ làm dối và làm sai đưa đến vi phạm hiến pháp và làm hại cho việc thi hành luật pháp hữu hiệu.

3. Làm việc Cảnh sát có kỳ thị

Chúng tôi tìm thấy có đủ lý do hợp lý để tin là cảnh sát ở OPD có một thói quen hay thông lệ làm việc cảnh sát có kỳ thị vi phạm luật hiến pháp và các đạo luật. Làm việc cảnh sát có kỳ thị xảy ra khi nhân viên cảnh sát và cơ quan cảnh sát thi hành luật pháp một cách bất công - hay không thi hành luật pháp - dựa trên các đặc điểm như là chủng tộc, sắc tộc, quốc gia gốc, giới tính, tôn giáo, hay tình trạng LGBT. Làm việc cảnh sát có kỳ thị có thể có hình thức định hình căn cứ trên thành kiến, theo đó một nhân viên cảnh sát quyết định trái phép trong việc ngưng chặn, lục soát hay bắt giữ dựa theo một trong các đặc điểm nêu trên, thay vì dựa theo sự xem xét thích nghi về nghi vấn hợp lý hay lý do khả tín. Không cung cấp dịch vụ cảnh sát cho một số người nào hay cộng đồng vì thành kiến hay định kiến, hay không làm điều cần thiết để có sự thông đạt có ý nghĩa, đó cũng là làm việc cảnh sát có kỳ thị. Làm việc cảnh sát có kỳ thị cũng là kết quả khi một cơ quan cảnh sát lựa chọn các phương cách riêng biệt để thi hành luật pháp hay ngăn ngừa tội phạm trong một số cộng đồng nào đó hay chống lại một số cá nhân nào vì lý do kỳ thị hay định kiến.

ở OPD đã thất bại trong phát hiện, ngăn ngừa, hay đối phó với việc định hình căn cứ trên thành kiến hay các hình thức công việc cảnh sát có kỳ thị khác dựa trên chủng tộc, sắc tộc, hay tình trạng LGBT, dù là có sự lo ngại bao quát và sự dị biệt chủng tộc trong mức độ bắt giữ và các dữ liệu khác. Chúng tôi cũng tìm thấy là Cơ quan thất bại trong việc điều tra đầy đủ đối với bạo hành phụ nữ, kể cả hành hung tình dục và bạo hành gia đình. Hơn nữa, chúng tôi tìm thấy cơ quan đã thất bại trong việc cung cấp dịch vụ cảnh sát cho các cư dân không rành Anh ngữ ở ở ew Orleans.

a) *Công việc Cảnh sát có Kỳ thị dựa trên Chủng tộc, Sắc tộc, hay tình trạng LGBT*

Đối xử cá nhân khác biệt - dựa trên sự tin tưởng là các đặc tính như là chủng tộc, sắc tộc, quốc gia gốc, giới tính, hay tôn giáo báo hiệu một cơ may cao hơn để phạm tội hay có sinh hoạt bất hợp pháp - tạo thành sự kỳ thị bất hợp pháp thường được gọi là “định hình” hay “làm việc cảnh sát có thành kiến.” Trong cuộc điều tra của chúng tôi, có nhiều thành viên trong cộng đồng - nhất là người Mỹ gốc Phi châu, các người thiểu số, và các thành viên của cộng đồng đồng tính nữ, đồng tính nam, lưỡng tính, và cải giống ("LGBT") – báo cáo là Cơ quan sách nhiễu họ và đối xử bất kính, và nhắm vào họ một cách bất công để ngưng chặn, lục soát, và bắt giữ. ả hiệu thành viên của ở OPD cũng bày tỏ các quan tâm này.

Chúng tôi tìm thấy một sự thất bại rõ rệt bởi ở OPD trong việc thi hành các chính sách đầy đủ và cung cấp việc huấn luyện thích nghi về cách nhận diện và ấn định rõ sự nghi ngờ dựa trên hành vi và các yếu tố được phép khác. Sự sai sót quan trọng này nâng cao rủi ro là cảnh sát viên ở OPD, vì không có sự hướng dẫn và huấn luyện đầy đủ về cách ngưng chặn và bắt giữ, thì thay vào đó sẽ dựa vào các yếu tố không thích nghi như là định kiến và thành kiến chủng tộc để quyết định. Sự thất bại của ở OPD trong việc xác nhận tiềm năng của định kiến và thành kiến ảnh hưởng đến công việc cảnh sát, vừa trên cấp bậc cá nhân và tổ chức, và không làm gì để ngăn chặn điều này, đã cấu tạo thêm một môi trường trong đó việc kỳ thị có thể xảy ra mà không bị kiểm soát.

Đúng thế, số liệu giới hạn của việc bắt giữ mà Cơ quan thu thập được cho thấy sự dị biệt chủng tộc trong việc bắt giữ giữa người da trắng và người Mỹ gốc Phi châu trong hầu như mọi hạng, với sự dị biệt lớn nhất cho trẻ Mỹ gốc Phi châu dưới 17 tuổi. Các dữ liệu bắt giữ cung cấp bởi ả OPD cho thấy trong năm 2009, Cơ quan bắt giữ 500 người Mỹ gốc Phi châu nam giới và tám người da trắng nam giới dưới 17 tuổi về các tội nghiêm trọng, từ tội giết người đến tội ăn cắp trên 50 đồng. Cùng trong thời gian này, Cơ quan bắt giữ 65 phụ nữ Mỹ gốc Phi châu và một phụ nữ da trắng trong cùng nhóm tuổi. Sau khi điều chỉnh dân số, các con số này cho thấy tỷ lệ bắt giữ cho cả đàn ông Mỹ gốc Phi châu với người da trắng, và phụ nữ Mỹ gốc Phi châu với phụ nữ da trắng, là gần 16 trên 1. Mặc dù sự dị biệt đáng kể về tỷ lệ bắt giữ cho nhóm tuổi này hiện hữu trên toàn quốc, sự dị biệt đó cũng không cùng cực bằng sự dị biệt ở ả ew Orleans. Trên toàn quốc trong năm 2009, trong số các cơ quan báo cáo dữ liệu, tỷ lệ bắt giữ thiếu niên Mỹ gốc Phi châu với thiếu niên da trắng, cho cùng tội phạm, vào khoảng 3 trên 1. Mức độ dị biệt cho thiếu niên ở ả ew Orleans nghiêm trọng và quá khác biệt với các dữ liệu được báo cáo toàn quốc, thì không thể đổ hoàn toàn một cách hợp lý cho tỷ lệ cơ bản là các thiếu niên này phạm tội, và đương nhiên đòi hỏi một sự duyệt xét và một sự trả lời có ý nghĩa của Cơ quan.

Các dữ liệu sử dụng vũ lực của ả OPD cho thấy một sự dị biệt đáng ngại đòi hỏi một sự điều tra xem thành kiến chủng tộc có ảnh hưởng đến việc sử dụng vũ lực bởi ả OPD hay không. Trong số 27 trường hợp từ tháng Giêng 2009 đến tháng ả năm 2010 trong đó cảnh sát ả OPD cố ý nổ súng vào thường dân, cả 27 cá nhân bị bắn chết đều là người Mỹ gốc Phi châu. Trong mẫu của chúng tôi về các báo cáo việc chống cự sự bắt giữ ghi nhận việc dùng vũ lực từ tháng Giêng 2009 đến tháng ả năm 2010, chúng tôi tìm thấy là 81 trong số 96 việc sử dụng vũ lực mà chúng tôi duyệt xét (84%), nạn nhân của vũ lực là người Mỹ gốc Phi châu.

Chúng tôi cũng tìm thấy đủ lý do hợp lý để tin là các thông lệ của ả OPD đưa đến việc đối xử kỳ thị các người LGBT. Đặc biệt, phụ nữ cải giống phàn nàn là cảnh sát ả OPD nhắm vào và bắt giữ họ về tội đi điếm, có khi theo các bằng chứng về việc gạ gẫm khách để được trả tiền. Hơn nữa, các cư dân cải giống báo cáo rằng các cảnh sát viên hay, vì sự cải giống của họ, buộc tội họ dựa theo đạo luật tiểu bang “tội trái thiên nhiên” - một đạo luật mà lịch sử phản ánh cảm tính chống LGBT. Khi bị nhiều lần kết tội theo đạo luật “tội trái thiên nhiên,” khác với tội đi điếm thường ở Louisiana, thì phải đăng ký là can phạm tình dục. Số người bị kết tội gạ gẫm trái thiên nhiên bao gồm gần 40 phần trăm số đăng ký can phạm tình dục của Hạt Orleans. ả OPD có trách nhiệm kiểm tra tất cả các đăng ký viên phải tuân theo các điều kiện đăng ký can phạm tình dục, đưa đến thắc mắc về hiệu quả và sự hữu hiệu trong việc sử dụng các nguồn lợi để bảo đảm sự an toàn công cộng. Hơn nữa, đối với cộng đồng dễ bị hại của các người cải giống, sự bao gồm họ vào số đăng ký can phạm tình dục sẽ bêu xấu thêm và cách ly họ hơn, gây khó khăn cho họ để tìm việc, gia cư, và được hưởng các dịch vụ ở các nơi như nhà tạm trú khẩn cấp công cộng. Trong số các đăng ký viên bị kết tội gạ gẫm trái thiên nhiên, 80 phần trăm là người Mỹ gốc Phi châu, gợi ý là cũng có sự thành kiến chủng tộc nữa. Thật vậy, các thành viên cộng đồng cho chúng tôi biết họ tin một số cảnh sát viên coi người Mỹ gốc Phi châu mà có cải giống là tự động hành nghề đi điếm.

Cả sự thành kiến và cảm nhận thành kiến làm hao mòn chiều hướng tin tưởng và cộng tác của người dân với chính quyền cảnh sát, làm cản trở công việc cảnh sát hữu hiệu và an toàn. Bất kể vậy, ả OPD đã thất bại trong việc đối phó với thành kiến và quảng bá công việc cảnh sát

khách quan qua các chính sách hoạt động tích cực, các tin nhắn rõ ràng của ban lãnh đạo, giám sát hữu hiệu, và huấn luyện có phẩm lượng. Cơ quan không có một chính sách bao quát đầy đủ về sự giám sát có kỳ thị và đã thất bại trong việc áp dụng chính sách hiện có. Hơn nữa, Cơ quan không có cách nào để theo dõi các lời buộc và khiếu nại về định hình chủng tộc, và không thu thập, phân tích, hay báo cáo các dữ liệu chủng tộc hay sắc tộc cho đa số các cuộc bắt gặp của công dân với cảnh sát.

b) Công việc Cảnh sát Kỳ thị Giới tính: Sự Thất bại trong việc Điều tra Đầy đủ Lời buộc Hành hung Tình dục và Bạo hành Gia đình

Chính quyền cảnh sát không thể lựa chọn từ chối dịch vụ bảo vệ cho một nhóm rõ rệt, kể cả phụ nữ. Ắ nguyên lý này áp dụng cho sự thiếu điều tra cho sự bạo hành phụ nữ, kể cả hành hung tình dục và bạo hành gia đình. Bất kể vậy, trong nhiều thành phố, có các báo cáo là chính quyền cảnh sát kém thiếu và không điều tra các lời buộc bạo hành tình dục và bạo hành gia đình. Sự thiếu thi hành luật pháp này dường như bắt nguồn từ sự do dự của các thành phố trong việc công nhận tầm mức tội phạm nghiêm trọng trong cộng đồng của họ, và một phần từ định kiến và sự hiểu sai về hành hung tình dục và các nạn nhân của tội phạm tình dục.

Chúng tôi tìm thấy là ắ OPD đã phân loại sai theo hệ thống một số lớn các vụ có tiềm năng hành hung tình dục, đưa đến kết quả là sự thất bại lớn lao để điều tra đúng cách nhiều vụ có tiềm năng là hiếp dâm, toan tính hiếp dâm, và các tội phạm tình dục khác. Hơn nữa, chúng tôi tìm thấy trong các trường hợp mà Cơ quan theo dõi lời buộc hành hung tình dục, cuộc điều tra bị nhiều khuyết điểm, vì thiếu năng khiếu phỏng vấn nạn nhân, thiếu hay mất tài liệu thu thập, và cố gắng tối thiểu trong việc liên lạc nhân chứng và tra vấn nghi can. Các tài liệu chúng tôi đã duyệt xét đầy các giả định tổng quát hóa và lời phê bình về tội phạm tình dục và nạn nhân của tội phạm tình dục, kể cả các chỉ trích sai về sự đánh tin, quá trình tình dục, hay sự trễ nãi khi gọi cảnh sát của nạn nhân. ắ OPD mới đây đã xác nhận sự khiếm khuyết nghiêm trọng của họ trong việc đối phó với tội phạm tình dục, và đã có một số bước tiến để cải sửa. ắ OPD và Thành phố cần bồi đắp trên các cố gắng này để mang lại các thay đổi lớn lao và lâu dài cần thiết để đối phó một cách hữu hiệu và thích nghi với các tội phạm bạo hành nghiêm trọng.

Chúng tôi cũng tìm thấy các khiếm khuyết theo hệ thống trong việc ắ OPD xử lý các vụ bạo hành gia đình. Trong các năm gần đây, Trung tâm Pháp lý Gia đình (“ắ OFJC”), một trung tâm tài trợ của liên bang được thiết kế để cung cấp các dịch vụ bao quát cho các nạn nhân bạo hành gia đình bằng cách kết hợp chính quyền cảnh sát, biện lý cuộc, các dịch vụ pháp lý dân sự, và cơ quan giúp đỡ ở cùng một địa điểm, đã có kết quả thuận lợi trong việc ắ OPD xử lý các lời buộc về bạo hành gia đình. Bất kể vậy, chúng tôi tìm thấy các yếu điểm lớn lao trong chính sách và thông lệ của Cơ quan trong việc đáp ứng các vụ này.

c) Kỳ thị về Quốc gia Gốc: Thất bại trong việc Cung cấp Dịch vụ Cảnh sát cho Người Yếu Anh ngữ

Sự thất bại trong việc cố gắng hợp lý để bảo đảm sự tiếp cận có ý nghĩa các dịch vụ cho người yếu Anh ngữ (“LEP”) là một hình thức kỳ thị quốc gia gốc. Chúng tôi tìm thấy ắ OPD giới hạn một cách nguy hiểm trong khả năng thông đạt một cách hữu hiệu và chính xác với nạn nhân, nhân chứng, nghi can, và thành viên cộng đồng yếu Anh ngữ (LEP) trong các cộng đồng người

La Tinh và Việt ả am. Các cản trở ngôn ngữ, và thông thường kê cận với cản trở văn hóa, có thể gây rủi ro cho các vụ án và sinh mạng và gây khó khăn về an toàn, bằng chứng, và đạo lý cho các cảnh sát viên và các người khác. Các cản trở này có thể gây khó khăn cho người yếu Anh ngữ không hiểu được các quyền hạn của họ, trong việc tuân theo luật pháp, trong việc giúp nhân viên công lực và được tiếp cận các dịch vụ cảnh sát và thông tin có ý nghĩa.

ả OPD gần như không có khả năng nào để cung cấp việc tiếp cận có ý nghĩa cá dịch vụ cảnh sát cho thành viên cộng đồng bị yếu Anh ngữ (LEP) mà ở ả ew Orleans phần lớn người gốc La Tinh hay Việt ả am. Cộng đồng Việt ả am là một hiện diện đã thành hình từ giữa thập niên 1970, và kể từ khi bị Bão Katrina, Thành phố đã thấy một sự gia tăng đáng kể của các di dân La Tinh. Cả hai cộng đồng biểu hiện sự gia tăng dân số của Thành phố, và một số lớn dân cư của mỗi cộng đồng bị yếu về Anh ngữ. ả OPD chỉ dựa vào hai nhân viên cảnh sát, một người rành tiếng Tây Ban ả ha, và một người rành tiếng Việt, để giúp cho việc nói chuyện điện thoại và điều tra cho nguyên Cơ quan, cộng thêm với nhiệm vụ thường xuyên của họ. Cơ quan không bồi hoàn cho các cảnh sát viên này về dịch vụ thông dịch mà họ cung cấp ngoài giờ làm việc hay trả lương phụ trội cho họ vì rành ngoại ngữ; Cơ quan cũng không có phương cách nào để giám định khả năng ngoại ngữ của các cảnh sát viên đa ngôn của họ và huấn luyện cho họ để họ thi hành nhiệm vụ.

Các thành viên cộng đồng mô tả các hậu quả đáng kể từ các cản trở ngôn ngữ khi tương tác với ả OPD - kể cả sự đình trệ hay bị từ chối các dịch vụ, các sự vụ mà nạn nhân lại bị coi là nghi can, và các trường hợp mà sự chạm mặt leo thang một cách bất cần thiết vì khó khăn truyền thông. Trong một cuộc họp cộng đồng, một người đơn ngôn Tây Ban ả ha kể lại gọi cho cảnh sát trong bốn đêm khác nhau về bạo hành gia đình, nhưng chỉ được đáp ứng có một lần.

Trong một cuộc đi tuần theo vào tháng Tám 2010, chúng tôi chính mắt chứng kiến một sự đình trệ để đáp ứng cho một cú gọi từ một nạn nhân bạo hành gia đình, dường như vì bà ta là một người đơn ngôn Tây Ban ả ha. Thêm nữa dường như nhân viên cảnh sát cũng chẳng đáp ứng gì cả nếu không bị thúc đẩy bởi điều tra viên của DOJ và nếu điều tra viên của DOJ không tình cờ là một người lưỡng ngôn. Sau khi người cảnh sát tiếp tục tuần tiểu trong quận hạt được 30 phút sau khi nhận được cú gọi giúp đỡ, điều tra viên DOJ tra hỏi các cú gọi nào đã đi qua tổng đài. ả gười cảnh sát lúc đầu muốn bỏ qua cú gọi về bạo hành gia đình, nhưng sau đó hỏi điều tra viên DOJ có nói được tiếng Tây Ban ả ha không. Khi điều tra viên trả lời là nói được, người cảnh sát lúc đó mới đáp ứng cú gọi. Khi tới hiện trường, nạn nhân, có vết thương thấy rõ ràng, cho biết bà ta đã đợi trên một tiếng đồng hồ để được đáp ứng. Sau đó, người cảnh sát giải thích là chỉ có một người trong ca có khả năng làm thông dịch viên được, và người đó cũng thường khó mà liên lạc được.

Sự thiếu khả năng của ả OPD để phục vụ các cộng đồng LEP làm hao mòn sự an toàn công cộng, sự ngăn ngừa tội phạm, và sự giải quyết tội phạm, và kết quả là dịch vụ cảnh sát cho các thành viên cộng đồng LEP bị thấp kém đi. Mặc dù Cơ Quan mới đây có báo hiệu sự quyết tâm của họ trong việc cải tiến sự tiếp cận dịch vụ của họ cho thành viên cộng đồng LEP, ả OPD vẫn còn nhiều công việc trước mắt để bảo đảm họ có thể phục vụ một cách hữu hiệu cho nguyên cộng đồng ả ew Orleans.

Các Khiếm khuyết về Hệ thống Gây ra hay Góp vào các Hành vi Bất hợp hiến

Một số các thông lệ lâu đời và cố thủ đã gây ra hay góp phần vào các thói quen hay thông lệ của các hành vi kỳ thị và bất hợp hiến như chúng tôi đã thấy. Sự thất bại của Cơ Quan để cung cấp đầy đủ hướng dẫn, huấn luyện, và hỗ trợ các cảnh sát viên của mình, cũng như sự thất bại của họ để thực thi các hệ thống bảo đảm các cảnh sát viên sử dụng quyền lực của họ một cách hữu hiệu và an toàn, đã cấu tạo một môi trường dung thứ và thúc đẩy việc vi phạm hiến pháp. Chúng tôi tìm thấy các khiếm khuyết trong một lô các hệ thống và hoạt động của Thành Phố và ả OPD, kể cả các thất bại để: chấp nhận và thi hành các chính sách thích hợp; tuyển mộ, huấn luyện, và giám sát các nhân viên cảnh sát; duyệt xét và điều tra đầy đủ việc cảnh sát sử dụng vũ lực; điều tra đầy đủ các lời buộc về hành động sai trái; nhận diện và đáp ứng với các thói quen hành động có rủi ro của cảnh sát viên; thi hành công việc cảnh sát trong cộng đồng; giám sát và kiểm soát hệ thống Lương Đặc Phái; cung cấp sự giúp đỡ và hỗ trợ cảnh sát viên; hay thi hành việc duyệt xét thích hợp cho thành tích và các hệ thống thăng cấp. ả OPD mới đây khởi xướng các sửa đổi cho hai phạm vi này, nhưng cần có các thay đổi hơn nữa, các thay đổi chính yếu.

Cùng với các người hành nghề cảnh sát, Tòa Án lâu nay đã xác nhận là các khiếm khuyết của các hệ thống và hoạt động có thể một cách rõ rệt đưa đến hay góp phần vào các vi phạm hiến pháp. Trong vụ *City of Canton, Ohio v. Harris*, 489 U.S. 378 (1989), Tối Cao Pháp Viện phán quyết là một thị trấn phải chịu trách nhiệm khi thất bại trong việc huấn luyện nhân viên công lực của mình, xác nhận là các thông lệ và đường lối quyết định của cơ quan công lực có thể gây hại cho hiến pháp. *Id.* ở 387. Tòa Kháng Cáo Vùng ả ăm (Fifth Circuit) đã nói rộng lý luận của vụ *City of Canton* để xác nhận là một loạt các khiếm khuyết theo hệ thống có thể đưa đến việc gây hại cho hiến pháp, kể cả: các biện pháp kỷ luật không đầy đủ, *Deville v. Marcantel*, 567 F.3d 156, 171 (5th Cir. 2009) (nêu vụ *Piotrowski v. City of Houston*, 237 F.3d 567, 581 (5th Cir. 2001)); không đầy đủ các chương trình quản lý căng thẳng cho cảnh sát viên, *Snyder v. Trepagnier*, 142 F.3d 791, 798-799 (5th Cir. 1998); và thăm tra sai các nhân viên mới, *Brown v. Bryan County*, 67 F.3d 1174 (5th Cir. 1995).

Các khiếm khuyết được nhận diện dưới đây cần được sửa đổi để thực hiện, việc cải cách chính đáng và lâu bền. ả ếu không có cải cách bao quát này, các thói quen và thông lệ của hành vi bất hợp hiến nội trong ả OPD sẽ tiếp tục diễn ra.

1. Các chính sách

Các chính sách rõ ràng và viết chính xác là điều chủ yếu để bảo đảm các thông lệ hành vi cảnh sát hợp hiến. Các nhân viên cảnh sát cần biết cái gì được phép làm, cái gì bị cấm. Các người quản lý cảnh sát cần các chính sách để hướng dẫn họ trong công việc và bắt các cảnh sát viên phải chịu trách nhiệm giải trình.

Trong mỗi phạm vi mà chúng tôi duyệt xét, chúng tôi tìm thấy là các chính sách của ả OPD không cung cấp các hướng dẫn đầy đủ. Các chính sách quá lỗi thời, không đồng nhất, và có khi, không chính xác về mặt pháp lý. Thí dụ, các chính sách không cung cấp đầy đủ hướng dẫn cho các nhân viên cảnh sát về việc ngưng chặn, lục soát, và bắt giữ được hợp pháp, an toàn và hữu hiệu. Các chính sách về việc dùng vũ lực không đầy đủ, lỗi thời, và nhiều khi mâu thuẫn. ả OPD không có các chính sách và thủ tục hiện hữu để các người đáp ứng đầu tiên (thường là

cảnh sát viên tuần tiễu) biết cách đáp ứng với một người đang bị một cơn khủng hoảng tâm thần. Các chính sách của ả OPD không đòi hỏi đủ việc thu thập các dữ liệu để giúp ả OPD theo dõi, giám định, và đáp ứng cho các vấn đề trong một số phạm vi, từ việc định hình có thành kiến, cho đến việc dùng vũ lực. Các chính sách đòi hỏi ả OPD phải thu thập và phân tích dữ liệu lại bị lơ là. Các chính sách liên quan đến việc điều tra các khiếu nại lại dung thứ việc thiếu điều tra cho nguyên cả loại khiếu nại. Có một thái độ không tuân theo các chính sách, được khuyến khích bởi sự dung thứ lan tỏa của các giám thị và các người chỉ huy ở ả OPD đối với việc không tuân theo chính sách của các cảnh sát viên.

Chúng tôi không thảo luận các chính sách trong một đoạn riêng rẽ trong bản Báo cáo này, nhưng chúng tôi thảo luận các chính sách liên quan đến các phạm vi rõ rệt, như là sử dụng vũ lực, giám sát, hay việc nhận khiếu nại, cho mỗi đoạn phù hợp của bản Báo cáo.

2. Tuyển mộ

Sự thất bại từ lâu của ả OPD trong việc ưu tiên hóa việc tuyển mộ các thí sinh phẩm lượng cao đã góp phần vào các vấn đề kinh niên và trong toàn Cơ quan mà chúng tôi thấy, kể cả hành vi thiếu lễ độ và không thích nghi trong cộng đồng, tham nhũng, sử dụng vũ lực không cần thiết, và ngưng chặn và lục soát trái phép. Chúng tôi thấy là chương trình tuyển mộ của ả OPD quá bệnh hoạn, hoàn toàn tiêu cực, và thiếu các mục tiêu, kế hoạch, hay trách nhiệm giải trình rõ ràng. Đơn vị Tuyển mộ và Xin việc của ả OPD, gồm một nhóm có sáu nhân viên công lực được ủy quyền, không có kế hoạch gì để tìm kiếm và tuyển mộ các thí sinh đủ tiêu chuẩn. Các tuyển mộ viên không biết rõ mức thẩm quyền hay trách nhiệm của họ, và báo cáo cho thấy họ không làm gì nhiều kể từ Bão Katrina để tìm hay thu hút các thí sinh có tiêu chuẩn cao, ngoài việc phát các giấy quảng cáo ở các hội chợ về công việc, các học viên, và các trường đại học.

Cơ quan cũng biết rõ các khiếm khuyết trong nỗ lực tuyển mộ, tuy vậy cả nhiều năm họ thất bại trong việc thật sự tu chỉnh các khiếm khuyết đó. Mới đây, ả OPD bắt đầu sửa đổi quy trình tuyển mộ để bảo đảm có một số thí sinh có phẩm lượng cao để tuyển lựa họ vào học viện cảnh sát. Mặc dù Cơ quan còn một đường dài trước mặt để thu hút một nhân lực có tiêu chuẩn cao, chúng tôi khen ngợi các cố gắng mới đây của họ.

3. Huấn luyện

Sự huấn luyện mà ả OPD đã cung cấp cho nhân viên cảnh sát của họ trong vài năm vừa qua bị thiếu sót trên gần như mọi phương diện, làm tổn thương cho sự an toàn của nhân viên cảnh sát và quần chúng, sự giảm thiểu hữu hiệu các tội phạm, và sự tín nhiệm và uy tín của nguyên Cơ quan. Các khiếm khuyết của việc huấn luyện ở các giai đoạn tuyển mộ, ở hiện trường, và tại nơi làm việc đã làm các nhân viên cảnh sát ả OPD thiếu trang bị để thi hành nhiệm vụ một cách an toàn, hợp hiến, và lễ độ. Chúng tôi tìm thấy các vấn đề về hệ thống trong tất cả các loại huấn luyện, kể cả chiến thuật, các hoạt động, pháp lý, đạo lý, và tinh thần nghề nghiệp. Các nhân viên cảnh sát không được huấn luyện đầy đủ - hầu như không có huấn luyện tại nơi làm việc trong năm năm vừa qua – và cả các huấn luyện nhân viên cảnh sát nhận được lại thường bị lỗi thời, mâu thuẫn với các chính sách hay với các điều kiện pháp lý hiện thời của ả OPD, hay thất bại trong việc giải quyết các nhu cầu huấn luyện cần kíp nhất của nhân viên cảnh sát. Cuộc điều tra của chúng tôi tìm thấy các mối trực tiếp giữa việc huấn luyện thiếu sót và các vấn đề

ng nghiêm trọng và về hệ thống trong việc sử dụng vũ lực; ngưng chặn, lục soát, và bắt giữ; giám sát; tương tác với và xây đắp sự cộng tác với các thành viên trong cộng đồng; và các thành kiến chủng tộc, sắc tộc, và giới tính khi làm việc cảnh sát.

Chúng tôi không thấy có sự bất đồng nào là việc huấn luyện của ả OPD là thiếu sót. Các nhân viên cảnh sát ả OPD trong mọi cấp bậc cho chúng tôi biết là họ muốn có huấn luyện nhiều hơn và tốt hơn, và đã bày tỏ cảm nhận này một cách mạnh mẽ trong các câu trả lời của họ qua một cuộc khảo sát các nhân viên ả OPD mới đây. Trong cuộc khảo sát này, chỉ có 24% các nhân viên ả OPD đồng ý là họ có đủ cơ hội để được huấn luyện, và một số rất lớn báo cáo là sự huấn luyện hiện thời cần được cải tổ. Các lãnh đạo ả OPD cũng vậy, họ đã xác nhận là các hệ thống huấn luyện của họ cần được sửa chữa, và Giám đốc Cảnh sát đã ưu tiên hóa việc cải tổ toàn bộ việc huấn luyện trong chiến lược tổ chức của ông ta để cải tiến ả OPD.

4. Sự Giám sát

Giám sát viên đầu tuyến, nhất là các nhân viên cảnh sát tuần tiễu và đáp ứng cho các cú gọi ở ngoài hiện trường, là con chốt cho công việc cảnh sát được hữu hiệu và hợp hiến. Các giám sát viên ngoài hiện trường cung cấp sự giám sát gần gũi và kiên định để hướng dẫn hành vi cư xử của các nhân viên cảnh sát và giúp họ học hỏi từ các sai lầm của họ. Các giám sát viên này ở một vị trí tốt nhất để nhận định vấn đề với hành vi của một nhân viên cảnh sát và can thiệp ngay lập tức để giải tỏa hay ngăn ngừa sự thiệt hại. Khi một giám sát viên có mặt ở hiện trường và nhận thấy một nhân viên tuần tiễu thực hiện một cuộc bắt giữ không lý do khả tín, giám sát viên có thể kêu nhân viên cảnh sát thả người bị bắt và ngay lập tức cố vấn nhân viên cảnh sát về hành động sai quấy của nhân viên. Khi một thành viên cộng đồng bị bức tức với cách thức một nhân viên cảnh sát đáp ứng cho một cú gọi, một giám sát viên có thể ghi khiếu nại ngay – hay có khi giải quyết vấn đề để tránh có khiếu nại. Cách thức một giám sát viên cư xử, và tùy theo giám sát viên có đòi hỏi việc tuân theo chính sách và đạo lý hay không, thì điều đó có đưa đến sự liêm chính hay trách nhiệm giải trình – hay không.

Giám sát viên ngoài hiện trường cũng ở vị trí tốt nhất để bảo đảm là các cố gắng phòng ngừa các tội phạm ngoài đường được hữu hiệu nhất; họ biết các nhân viên của họ có hiệu năng đến mức nào, và họ cần những gì để được hữu hiệu hơn. Một khi được huấn luyện và triển khai đúng cách, các giám sát viên ngoài hiện trường có thể nhận diện các điểm mạnh và yếu điểm của mỗi nhân viên dưới sự chỉ huy của họ, và như vậy điều chỉnh mức độ và loại giám sát thích nghi.

ả OPD thất bại trong việc cung cấp sự giám sát cần thiết để ngăn ngừa hay phát hiện hành vi sai và bảo đảm công việc cảnh sát hữu hiệu. Các giám thị nhiều khi phê chuẩn các biên bản bắt giữ mà trong đó không nói rõ lý do khả tín, và điều hành việc điều tra sự sử dụng vũ lực mà thiếu sót lớn lao. Họ cũng thường xuyên bỏ lơ các hành vi rõ ràng là sai trái và bỏ lơ hiệu năng yếu kém của nhân viên khi điều khiển cuộc điều tra nội bộ.

Cuộc điều tra của chúng tôi cũng cho thấy là nguyên giậy chuyên chỉ huy thiếu sót trách nhiệm giải trình để bảo đảm là các giám thị ngoài hiện trường giám sát đúng đắn các thuộc viên của họ. Đa số các công việc của giám sát viên đòi hỏi sự duyệt xét hay chấp thuận bởi đây chuyên chỉ huy. Các viên chức chỉ huy dường như không chú ý gì đến, đừng nói là đòi trách nhiệm giải trình, các giám sát viên chấp thuận các hành động dùng vũ lực quá lố mà không đặt

vấn đề, điều khiển các cuộc điều tra rõ ràng là thiếu sót, phê chuẩn các biên bản bắt giữ rõ ràng là sai quấy, hay một cách đơn giản là không giám sát gì hết.

Một số các khiếm khuyết về hệ thống nội trong ở OPD có vẻ là góp phần vào sự giám sát yếu kém này. Các giám sát viên đã được huấn luyện một cách tồi tàn và được hướng dẫn sai bởi chính sách. Tỷ lệ giữa các giám sát viên và các nhân viên (nhíp kiểm soát) quá cao, và sự đồng nhất trong việc chỉ huy (cho phép sự giám sát gần gũi và am hiểu bằng cách bảo đảm là mỗi nhân viên có một giám sát viên bắt họ chịu trách nhiệm giải trình hoàn toàn) chỉ có trên giấy tờ mà thôi. Trách nhiệm giải trình của giám sát viên bị làm hỏng bởi thông lệ của ở OPD là giao trách nhiệm giám sát một cách rộng lớn rồi không bảo đảm là trách nhiệm này được thực thi bởi người nào.

5. Lương Đặc Phái

Có rất ít phương diện của ở OPD mà vi phạm lớn hơn là hệ thống Lương Đặc Phái. Hệ thống Đặc Phái của ở OPD, như được cấu trúc hiện tại: 1) làm hao mòn ghê gớm phẩm lượng của công việc cảnh sát của ở OPD; 2) làm thuận tiện sự lạm dụng và tham nhũng của các nhân viên ở OPD; 3) góp phần vào sự tổn thương của tình trạng mệt mỏi của nhân viên; 4) góp phần vào công việc cảnh sát bất công minh bởi ở OPD; và 5) có tác dụng làm tiêu hao tài chính của ở OPD thay vì là tiềm năng của nguồn lợi tức cho Thành phố và Cơ quan.

Hệ thống Đặc Phái cốt yếu là một hình thức làm việc phụ trội cho các nhân viên cảnh sát. Các nhân viên cảnh sát có thể làm việc đặc biệt (*ad hoc*) Đặc Phái cung cấp, thí dụ, an ninh thêm cho các sự việc đặc biệt hay cho các cá nhân thăm viếng ở New Orleans. Hay là một nhân viên có thể có một Đặc Phái với thời khóa biểu đều đặn, như là được thuê bởi một doanh nghiệp để cung cấp an ninh cho một cơ sở bán lẻ hay bởi một hội đoàn khu xóm để tuần tiễu trong khu xóm. Tuy nhiên khi làm Đặc Phái, các nhân viên được trả lương và dưới sự kiểm soát của các thực thể khác hơn là ở OPD. Ở hiệu cơ quan cảnh sát cho phép nhân viên làm việc ngoài việc thi hành luật pháp, nhưng ít có cơ quan cảnh sát lớn nào có một hệ thống Đặc Phái sâu đậm và vô quy định như ở OPD. Giữa tháng Tám 2009 và tháng Bảy 2010, 69% của tất cả nhân viên cảnh sát, gần 1000 tổng cộng, nộp đơn yêu cầu làm việc ít nhất một Đặc Phái. Con số này bao gồm 85% của tất cả các Trung Úy và 78% các Đại Úy. Gần như mỗi nhân viên cảnh sát làm việc Đặc Phái, muốn làm việc đặc Phái, hay một lúc nào đó sẽ dựa vào một nhân viên làm việc Đặc Phái. Hiệu quả của Đặc Phái như vậy thấm vào toàn bộ Cơ quan. Có sự xác nhận rộng rãi là hệ thống Đặc Phái của ở OPD bị tham nhũng; như một người quan sát gần gũi Cơ quan phát biểu, hệ thống Đặc Phái được trả lương có thể là “động mạch của tham nhũng” ở trong ở OPD. Cuộc phỏng vấn của chúng tôi với các nhân viên ở OPD, các cuộc họp với cơ quan công lực khác ở New Orleans, các người quan hệ đến hệ thống pháp lý hình sự, và công chúng, cho thấy là hệ thống Đặc Phái của ở OPD là một yếu tố đáng kể góp phần lẫn cho sự cảm nhận và cho thực tế là ở OPD là một tổ chức bị lệch lạc.

Trong vài tháng vừa qua, Giám đốc Cảnh sát Serpas đã bắt đầu thực thi các biện pháp có chủ ý sửa đổi và ngăn ngừa một số hiệu quả xấu của hệ thống Đặc Phái. Vào tháng Tám 2010, Giám đốc Cảnh sát triệt cấm việc trả tiền mặt. Tuy nhiên các nhân viên vẫn được thương lượng lương của họ với người chủ Đặc Phái và các nhân viên điều phối Đặc Phái vẫn nắm giữ quyền hạn lớn lao kể cả, trong vài trường hợp, với thượng cấp của họ nữa. Vào tháng Mười Hai 2010,

Giám đốc Cảnh sát khởi xướng một chương trình tìm cách trung tâm hóa thông tin Đặc Phái bằng cách đặt một số điện thoại đơn thuần để tất cả các nhân viên cảnh sát gọi để báo cáo làm việc Đặc Phái, và một áp dụng Mạng để các nhân viên đưa vào các thông tin bổ túc của Đặc Phái. Trong khi đây cũng là thật sự cải tiến, cũng còn quá sớm để đánh giá hiệu quả của nó và, bất kể vậy, nó chỉ là một phần nhỏ của một cuộc cải tổ cần thiết rộng lớn của hệ thống Đặc Phái.

6. Đánh giá Hiệu năng và Thăng chức

Các thông lệ đánh giá và thăng chức của ả OPD thiếu hụt đến mức không thể sửa lại những kiểu cách của hành vi trái hiến pháp mà không sửa lại các khuyết điểm của các hệ thống này. Hệ thống thăng chức của ả OPD không đánh giá thích hợp hoặc khen thưởng đều đặn cho các cảnh sát viên có khả năng tốt nhất để làm việc cảnh sát hữu hiệu và hợp hiến. Các quyết định thăng chức không cứu xét thỏa đáng hành vi sai trái của các cảnh sát viên hoặc khả năng của họ để chỉ huy với liêm chính và siêng năng. Sự đánh giá thăng chức không ấn định đủ hành vi của các cảnh sát viên hoặc coi trọng công việc cảnh sát hợp hiến. Theo như cách làm hiện nay, các hệ thống đánh giá hiệu năng và thăng chức của ả OPD tiêu hủy dần dần sự tín nhiệm của công chúng vào Cơ quan và tạo điều kiện cho hành vi bất hợp hiến của các cảnh sát viên.

ả hững người bên trong ả OPD và trong cộng đồng ả ew Orleans rộng lớn hơn coi hệ thống thăng chức và đánh giá hiệu năng của ả OPD như là bị hư hỏng. Trong Tháng Mười Một 2010, một khảo sát thỏa mãn cho nhân viên ả OPD xếp sự thăng chức và đánh giá hiệu năng trong các phần mà nhân viên cho thấy nhiều bất mãn nhất. Trong khi một đa số nhỏ của những người trả lời đồng ý rằng Cơ quan trừng phạt hành vi phạm nội qui, chỉ có 17% đồng ý rằng Cơ quan phần thưởng hành vi hợp với đạo lý. Khảo cứu cho thấy cơ quan nào khen thưởng các viên chức biểu lộ phẩm chất lãnh đạo gương mẫu với sự thăng chức thúc đẩy sự phát triển của một văn hóa hợp với đạo lý dựa trên giá trị trong cơ quan đó. Cuộc khảo sát của ả OPD cũng tìm thấy chỉ có 13% số người trả lời tin rằng "thăng chức được thực hiện một cách công bằng."

Sự duyệt xét của chúng tôi cho thấy tương tự các vấn đề đáng kể với cả hai việc đánh giá hiệu năng của ả OPD và hệ thống thăng chức của họ. Sự đánh giá hiệu năng của ả OPD không ước định kỹ năng và khả năng ngăn ngừa tội phạm của một cảnh sát viên. Không có được mục tiêu rành mạch cho các cảnh sát viên, và không có sự đánh giá cho sự tiến bộ của một cảnh sát viên trong việc hoàn tất các mục tiêu đã nêu ra. Tương tự như vậy, không có sự đánh giá khả năng của một cảnh sát viên để xây dựng quan hệ đối tác cộng đồng hay nỗ lực giữ trật tự dựa trên vấn đề hữu hiệu. Theo các quan chức Thành phố, việc đánh giá hiệu năng khắp thành phố đã không thay đổi trong 20 năm và cần được cập nhật hóa một cách trầm trọng. Phù hợp với các khuyến nghị từ sự duyệt xét bên ngoài, nhân viên Ủy ban Dịch vụ Dân sự và các quan chức cảnh sát báo cáo sự cần thiết cho việc đánh giá dựa trên nhiệm vụ cụ thể nhiều hơn, nhưng nhận thức rằng điều này sẽ đòi hỏi việc tạo ra các sự đánh giá khác nhau cho các cơ quan khác nhau của Thành phố, mà Thành phố hiện nay đã không phân phối ngân khoản cho việc này. Tuy nhiên, mỗi bộ, kể cả ả OPD, đã có quyền và khả năng để tạo ra phần đánh giá hiệu năng của họ lên trên mẫu đánh giá hiệu năng cho toàn Thành phố. ả OPD đã chưa làm điều này. ả goài ra, sự huấn luyện giám sát viên về cách đánh giá hữu hiệu nhất đối với hiệu năng của nhân viên theo hệ thống hiện tại thì thiếu sót, và đánh giá hiệu năng thì không được thường xuyên và không được liên tục, thay vì là trong một quy trình liên tục. Không có hệ thống chính thức của việc định giá,

bởi giám thị cho việc làm của thuộc viên đang tiến hành, được ghi liệu, và chúng tôi thấy rất ít bằng chứng của việc đánh giá không chính thức.

Tương tự như vậy, chính sách và thông lệ hệ thống thăng chức của ả OPD vô cùng liên hệ đến quá trình, quá ít khi được tổ chức, và bao gồm đánh giá trọng yếu thiếu sót của ứng viên. Chính sách thăng chức của ả OPD chưa được sửa đổi trong gần mười năm và, cho đến rất gần đây thì lên chức của ả OPD đã không được sửa đổi trong nhiều năm và đã, bởi mọi thông tin thu thập được, lỗi thời một cách đáng tiếc. Sự không thường xuyên cho các kỳ thi làm cho các cảnh sát viên giỏi bỏ đi khi họ tìm thấy họ đã lỡ một kỳ thi lên chức và sẽ phải nhiều năm trước khi họ có được một cơ hội để đua tranh cho việc thăng chức. Các kỳ thi không thường xuyên cũng có nghĩa là các viên chức được điểm tương đối thấp trong kỳ thi cuối được thăng chức trên những viên chức đã không có cơ hội để thi đua.

Hệ thống thăng chức hiện tại của ả OPD cũng không cung cấp sự đánh giá thích hợp của các ứng cử viên thăng chức. Có ít quan tâm về công việc cảnh sát cộng đồng hay luân thường đạo lý (theo như báo cáo, các ứng viên thăng chức trong quá khứ "đã không làm tốt lắm" trên các viên cảnh luân thường đạo lý đã được đưa vào bài thi). Chính sách của ả OPD hiện tại làm suy yếu hơn nữa sự xem xét thỏa đáng lịch sử kỷ luật của một cảnh sát viên. Theo chính sách, chỉ những vi phạm hành vi ngoan cố với một *ngày sự thể xảy ra* trong năm trước của sự thăng chức, và đưa đến một hình phạt lớn hơn một Lá thư Khiển trách, thì được xem xét, và từ chối ngay cả trên nguyên cơ này có vẻ tùy nghi.

Chúng tôi đã thấy rằng những vấn đề này ảnh hưởng trực tiếp khả năng của ả OPD để đánh giá và thăng chức các cảnh sát viên có hiệu quả và tuân theo luân thường đạo lý.

7. ả hập đơn, Điều tra, và Xét xử Khiếu nại Hành vi sai trái

Hệ thống tiếp nhận, điều tra, và giải quyết khiếu nại hành vi sai trái của ả OPD, mặc dù có nhiều điểm mạnh và cải tiến gần đây, không hoạt động như một cách đo lường trách nhiệm hiệu quả. Chính sách và thông lệ cho hập đơn khiếu nại không đảm bảo rằng các khiếu nại được đầy đủ và chính xác, loại trừ một cách có hệ thống sự điều tra của một số loại hành vi sai trái, và không theo dõi sát các cáo buộc về công việc cảnh sát kỳ thị. Giám sát hiện trường không được huấn luyện hoặc hỗ trợ đủ trong việc tiến hành điều tra hành vi sai trái. Thiếu sót trong các chính sách, nguồn lực, huấn luyện, và giám sát làm suy yếu cuộc điều tra và dẫn đến những phát hiện không được hỗ trợ bởi chứng cứ.

Kỷ luật và hành động hiệu chỉnh được lan ra không nhất quán và, quá thường xuyên, mà không xem xét đầy đủ về sự nghiêm trọng của hành vi phạm tội và tác động của nó vào mối quan hệ cộng đồng-cảnh sát. Luật Tiểu Bang Louisiana bắt buộc các điều tra hành chính nội bộ phải hoàn tất trong vòng 60 ngày thì rất đáng khen ngợi trong ý định, nhưng trong thực tế đã cho phép viên chức phạm tội hành vi sai trái nghiêm trọng và trốn chạy được. Hành vi sai trái hiển nhiên của các viên chức không được điều tra đầy đủ và trong quá khứ quá hiếm khi bị truy tố.

Có sự thiếu minh bạch trong việc Ủy ban Dịch vụ Dân sự xem xét các kháng cáo của cảnh sát viên về quyết định kỷ luật của ả OPD, làm cho khó có thể đánh giá hoàn toàn để xem việc đảo ngược gây phiền hà của quyết định kỷ luật là do thất bại của Ủy ban để nằm trong phạm

vi xem xét thích đáng hay không, như là nhận thức rộng. Xem xét của chúng tôi cho nhiều năm quyết định của Ủy ban cho thấy rằng, trong khi có thể có mối quan tâm chính đáng về quyết định cụ thể của Ủy ban, điểm yếu đáng kể trong việc điều tra của ả OPD về hành vi sai trái của cảnh sát viên, và trong sự biện hộ cho quyết định kỷ luật của ả OPD và của Thành phố, không thể nghi ngờ được là góp phần vào nhiều hậu quả thiếu kém.

ả hững thiếu sót này làm cho hệ thống của ả OPD trong việc điều tra và trả lời các cáo buộc về hành vi sai trái của viên chức không được hiệu quả trong việc thay đổi hành vi của viên chức hoặc nắm giữ các viên chức chịu trách nhiệm về hành động của họ. Vì vậy, hệ thống có ít tính hợp pháp trong Bộ hoặc trong cộng đồng ả ew Orleans rộng lớn hơn.

ả OPD đang nỗ lực để cải tiến quy trình điều tra khiếu nại của nó. Bộ đã có những thay đổi mới lạ, chẳng hạn như chỉ định một dân sự để lãnh đạo PIB, và đã thực hiện các cải chính đã quá hạn lâu nay cho các chính sách cơ bản, bao gồm việc cho thấy rõ bốn phần của nhân viên là phải thành thật và trung thực và hợp tác với cuộc điều tra; làm sự đỏi việc là hình phạt hợp lý cho tội không trung thực; và đòi hỏi nhân viên biết được hành vi sai trái phải báo cáo ngay lập tức cho người giám sát. ả hững thay đổi này đánh dấu một sự khởi đầu tốt, tuy nhiên công chúng hay cảnh sát đều không tin tưởng vào hệ thống điều tra và trả lời hiện tại của ả OPD cho các cáo buộc về hành vi sai trái của cảnh sát. Việc chuyển đổi cơ bản của các quy trình điều tra và trả lời các cáo buộc về hành vi sai trái của cảnh sát phải diễn ra để lấy lại lòng tin của công chúng và viên chức, và sửa đổi lại kiểu cách của hành vi sai trái hiến pháp mà chúng tôi đã quan sát thấy.

8. Công việc Cảnh sát có khuynh hướng Cộng đồng

Chiến lược làm việc cảnh sát trong cộng đồng cân bằng các câu trả lời đối phó với các cuộc gọi điện thoại cho dịch vụ với giải quyết vấn đề chu đáo và chủ động. Sự giải quyết vấn đề này đạt được một phần lớn bởi sự tạo nên các mối quan hệ mạnh mẽ trong cộng đồng. Chính sách, huấn luyện, và chiến thuật của Cơ quan không hỗ trợ một định hướng giữ trật tự cộng đồng, hay mục tiêu cuối cùng của sự giải quyết vấn đề một cách chủ động để giảm bớt và ngăn ngừa tội phạm, thay vì chỉ phản ứng đơn thuần. Trong nội bộ ả OPD, khái niệm về giữ trật tự cộng đồng chưa được hiểu rõ và chỉ được thực hiện bề ngoài. Bên ngoài Cơ quan, các thành viên cộng đồng, đặc biệt là các thành viên của nhóm thiểu số về chủng tộc, sắc tộc, và ngôn ngữ, và các cộng đồng LGBT, bày tỏ đến chúng tôi sự hoài nghi sâu đậm của họ và cảm giác xa lánh khỏi cảnh sát. Khủng hoảng niềm tin và uy tín này vừa dùng như một rào cản vào một chương trình giữ trật tự có khuynh hướng cộng đồng hiệu lực, và cũng như là một lý do thuyết phục để dành ưu tiên sự thi hành.

ả OPD đã công khai thừa nhận sự cần thiết phải sửa chữa và trau dồi quan hệ đối tác cộng đồng để chống lại tội phạm một cách hiệu quả hơn và gia tăng tôn trọng đối với cảnh sát viên trong khắp cộng đồng ả ew Orleans. Thật vậy, vào tháng Tám năm 2010, Tổng Giám Đốc công bố một kế hoạch 65 điểm để cải cách Cơ quan, đã mở ra sự cam kết để đặt ưu tiên việc giữ trật tự cộng đồng và để "lắng nghe, cộng tác, và trả lời một cách chủ động." Cơ quan đã thực hiện hoặc công bố kế hoạch để thực hiện một số chương trình tiếp cận cộng đồng, bao gồm: gọi điện thoại lại công dân liên quan đến chất lượng của dịch vụ; Hạ sĩ quan cảnh sát Điều phối viên Cộng đồng ở mỗi khu vực, một học viện công dân được mở rộng; một quan hệ đối tác với các giáo sĩ; và một chương trình cho tiếp cận song ngữ về vấn đề an toàn công cộng. Trong khi các sáng kiến

này hoặc là ở giai đoạn lập kế hoạch hoặc quá mới cho việc định giá khí khe, chúng tôi khen thưởng sự quan tâm và chú trọng của Bộ vào việc định giá chân thật các thái độ hiện hành đối với cảnh sát, tiếp cận đến những phân đoạn khác nhau của Thành phố, và tăng cường mối quan hệ cộng đồng.

Tuy nhiên, số việc làm đáng kể trước mặt nếu giữ trật tự cộng đồng là điểm đặc trưng chính yếu của văn hóa, ra quyết định, và cơ cấu tổ chức của ả OPD, phù hợp với sự cam kết của Cơ quan. Cơ quan không khuyến khích đù hoặc thúc đẩy quan hệ đối tác có ý nghĩa, tương tác, và giao tiếp với các bên liên quan khác nhau, mà là rất quan trọng để học hỏi về và giải quyết vấn đề với tính cách hợp tác trong cộng đồng. Thật vậy, các nhóm cộng đồng gần như thống nhất nói rằng cảnh sát ít khi tiếp cận với họ; một thành viên của một tổ chức cộng đồng người Việt báo cáo rằng "[a] nhiều người Việt trẻ bị bắt trong cộng đồng này, chúng tôi biết ai bắt họ nhưng cảnh sát ả ew Orleans không làm bất cứ điều gì hết. Họ không nói chuyện với chúng tôi. Họ không xây dựng các mối quan hệ cộng đồng. "Chúng tôi thấy rằng một số cảnh sát viên ả OPD có xu hướng không xem các thành viên của cộng chúng như những người cộng sự hợp tác có tiềm năng hoặc các nguồn thông tin và hiểu biết về cộng đồng của họ, nhưng lại xem như vấn đề có tiềm năng, tạo nên một bầu không khí nghi ngờ lẫn nhau "chúng ta đấu với họ".

ả OPD cũng đã thất bại trong việc thực hiện chính sách, đào tạo, và các biện pháp trách nhiệm để thực sự hội nhập và gắn cộng đồng và nguyên tắc giữ trật tự theo hướng vấn đề vào từng khía cạnh của quản lý, cấu trúc, và sử dụng tài nguyên của họ. Do đó, ít người trong Cơ quan tin họ có bất kỳ trách nhiệm gì để thực hiện các chiến lược làm việc cảnh sát trong cộng đồng, hoặc thậm chí có một ý thức rõ ràng về những chiến lược cụ thể sẽ như thế nào. Hơn nữa, các cảnh sát viên luôn báo cáo rằng áp lực để tiến hành việc ngưng chặn và bắt giữ chuyên hướng sự lưu ý và các nguồn lực từ các vụ bắt giữ đúng, sự tham gia cộng đồng, và nhiều giải quyết vấn đề được xem xét hơn nữa.

Bây giờ ả OPD đã xác nhận công việc cảnh sát trong cộng đồng là một ưu tiên, nó sẽ cần phải đảm bảo rằng sự thay đổi được duy trì và hơn là chỉ có bề ngoài. Điều này đòi hỏi sự xem xét Cơ quan của người lãnh đạo, chính sách, khí hậu và văn hóa, hệ thống cho trách nhiệm, đào tạo, và triển khai nhân viên của bộ, để đảm bảo rằng họ phản ánh và thích hợp các chiến lược và thực hành định hướng theo cộng đồng và vấn đề.

9. Giúp đỡ và Hỗ trợ ả hân viên Cảnh sát

Các Dịch vụ Giúp đỡ và Hỗ trợ ả hân viên Cảnh sát là một thành phần quan trọng của hệ thống trách nhiệm giải trình của một cơ quan. Hành vi, sự phán đoán, và khả năng về thể chất làm cho một cảnh sát viên hữu hiệu trong việc thi hành nhiệm vụ thực thi pháp luật có thể bị suy kém một cách nguy hiểm khi các cảnh sát viên làm việc dưới mức độ căng thẳng quá mức hoặc trong khi phải vật lộn với các triệu chứng của bệnh tâm thần. Ủy viên điều hành cảnh sát có một nhiệm vụ đối với cộng đồng của họ và các cảnh sát viên để cung cấp các dịch vụ cần thiết để đảm bảo sức khỏe tinh thần và thể chất của các cảnh sát viên của họ. ả OPD đang không cung cấp các dịch vụ giúp đỡ và hỗ trợ quan trọng như thế cho cảnh sát viên.

Tâm trạng căng thẳng không phải là một lý do cho hành vi sai trái của cảnh sát, nhưng các cảnh sát viên khỏe về tinh thần và thể chất nói chung thì có nhiều năng xuất hơn; dùng ít

ngày bệnh hơn; và quan trọng là, nhận được ít khiếu nại hơn về hành vi hoặc dùng vũ lực. Chắc chắn là ả OPD thật sự cần dịch vụ giúp đỡ và hỗ trợ cho cảnh sát viên. Chúng tôi tìm thấy là một hệ thống toàn diện của các dịch vụ giúp đỡ và hỗ trợ cho nhân viên ả OPD chưa bao giờ được đặt ra, và rằng những nỗ lực để tạo ra một hệ thống đã bị trì trệ, ngay cả sau khi cơn Bão Katrina nhấn mạnh sự cần thiết. ả OPD có thể phục vụ tốt hơn cho các cảnh sát viên và bảo vệ công chúng bằng cách thực hiện một lãnh vực tập trung và toàn diện của các dịch vụ giúp đỡ và hỗ trợ cảnh sát viên để giải quyết các nhu cầu tâm trạng căng thẳng và sức khỏe tâm thần của các nhân viên.

10. Các Thông lệ Thẩm vấn

Các thông lệ thẩm vấn lưu giữ của ả OPD phản ánh nhiều vấn đề giống như chúng tôi đã tìm thấy trong khắp ả OPD: chính sách thiếu sót, huấn luyện thiếu thốn hoặc không có, giám sát và trách nhiệm yếu kém, và các tiện nghi và dụng cụ không đầy đủ. ả hư là hậu quả của những vấn đề này, ả OPD không dùng những thẩm vấn bị cản thích đáng để xây lên vụ án. Các thám tử của ả OPD tiến hành thẩm vấn tương đối ít và các thẩm vấn họ tiến hành thường làm cho có lệ.

Chúng tôi đã tìm thấy rằng các chính sách của ả OPD về những gì tạo nên một thẩm vấn hợp hiến là thiếu sót, như là huấn luyện và lựa chọn các thám tử của ả OPD. Sự thực hành của ả OPD làm hủy hoại hiệu quả và chính trực của các cuộc thẩm vấn của ả OPD. Thu thanh và thu video các cuộc thẩm vấn phản ánh rằng các thám tử không thực thi, hoặc ít nhất là ghi lại, các thẩm vấn đầy đủ. Tài liệu của các thẩm vấn thì thiếu sót vì một số thông lệ và hệ thống không đầy đủ. Hầu hết các khu vực thiếu chỗ dành riêng và các thiết bị thu video; các cảnh sát viên chỉ ghi lại một câu tóm tắt cuối cùng của các đối tượng và/hoặc các nhân chứng; các cảnh sát viên thường thu tiêu các lời ghi chép từ các phần chưa được ghi lại của các cuộc phỏng vấn với các đối tượng và các nhân chứng sau khi hoàn tất báo cáo điều tra; và ghi âm các cuộc phỏng vấn ở các Khu vực được gìn giữ không nhất quán, nếu mà có. Tóm lại, những thiếu sót này không những chỉ làm suy yếu những nỗ lực của ả OPD để xây lên các vụ án hình sự mạnh mẽ, mà cũng có thể tạo điều kiện và che giấu các sự vi phạm hiến định của quyền hình sự của nghi phạm. Thật vậy, chúng tôi đã tìm thấy các cáo buộc đáng tin cậy là các sự vi phạm như vậy đã xảy ra.

Trong khi chúng tôi đã không đạt được một kết luận về việc liệu có một kiểu cách hoặc thông lệ thẩm vấn vi hiến tại ả OPD hay không, chúng tôi đã tìm thấy rằng cũng như ả OPD gia tăng nỗ lực để xây lên vụ án cho có hiệu quả hơn và cải tiến độ tin cậy và tính chính trực của các cuộc điều tra hình sự, chính sách thẩm vấn, huấn luyện, và thông lệ hiện tại cần được cải tiến để đảm bảo các cuộc thẩm vấn hợp hiến và hữu hiệu.

11. Giám sát Cộng đồng

Thành phố New Orleans và ả OPD có một lịch sử lâu dài của những nỗ lực để cung cấp giám sát dân sự hữu hiệu của Cơ quan. Trong nhiều thập niên, Văn phòng Điều tra Đô thị của Thành phố phục vụ như là một sự thay thế cho PIB của ả OPD, chấp nhận và điều tra các khiếu nại cá nhân về hành vi sai trái chống lại cảnh sát viên của ả OPD (và các nhân viên Thành phố khác), trước khi nó bị dẹp bỏ trong năm 2008. Một báo cáo sâu sắc và toàn diện vào năm 2001 bởi Lực lượng Công tác Cảnh sát-Dân sự, bao gồm những người ủng hộ cộng đồng được kính trọng và lỗi lạc cũng như các đại diện ả OPD, cứu xét xem hay không và loại giám sát dân sự

nào có thể thích hợp cho ả OPD. Lực lượng Công tác xác định rằng một ả gười giám sát Độc lập là người sẽ xem xét lại các chính sách, thủ tục, kiểu cách khiếu nại, và chất lượng của điều tra khiếu nại, cũng như báo cáo thường xuyên tới các công chức được bầu lên, ả OPD và công chúng, "sẽ tạo ra động lực và trọng tâm cho việc sửa chữa các vấn đề," trao quyền cho công dân với các thông tin cần thiết để ảnh hưởng sự thay đổi, và sẽ theo cách này "nâng cao khả năng của công dân và ả OPD để xác định, giải quyết, và sửa đổi các vấn đề, và do đó cải tiến bộ và xây dựng sự tin tưởng và hỗ trợ của công dân." *Báo cáo của Lực lượng Công tác Xem xét Cảnh sát-Dân sự* tại 5. ả hu đã ghi chú trong báo cáo của Lực lượng Công tác, loại "giám sát kiểm soát chất lượng" này đã được dùng trong các cộng đồng khác và đã có kết quả lợi ích. *Nhận định* ở 6.

Gần một thập niên sau, vào tháng Tám năm 2009, ả ew Orleans tạo ra Văn phòng Giám sát Cảnh sát Độc lập ("IPM") như một cơ quan giám thị cảnh sát dân sự độc lập. Theo như IPM, nhiệm vụ của nó là: cải thiện hợp tác và tin cậy giữa cộng đồng và ả OPD thông qua sự xem xét khách quan các cuộc điều tra hành vi sai trái của cảnh sát; cung cấp tiếp cận với cộng đồng ả ew Orleans, và khuyến nghị chính sách chu đáo cho ả OPD và Hội Đồng Thành Phố. IPM gần đây đã đạt được thỏa thuận với ả OPD để giúp đảm bảo nó có truy cập tới các thông tin cần thiết để làm trọn những trách nhiệm này. ả ăm ngoái, IPM tình nguyện dùng các quỹ của chính nó để phát triển một hệ thống báo động sớm mới cho ả OPD, và hiện đang làm việc với ả OPD để cung cấp hệ thống mới này. Chúng tôi đã gặp với Giám thị Cảnh sát của IPM nhiều lần và đã cảm kích với sự cống hiến của họ đến việc xây dựng cải cách chân thật và mối quan hệ có tính cách xây dựng với ả OPD và cộng đồng.

ả goài ra, với sự hỗ trợ từ Dịch vụ Quan hệ Cộng đồng của Bộ Tư Pháp, các nhà lãnh đạo cộng đồng ở ả ew Orleans đã đóng góp thời gian và công sức đáng kể để phát triển một hội đồng tư vấn cộng đồng cùng chung với ả OPD và văn phòng Thị trưởng. Ủy ban này sẽ phục vụ như một cơ chế bền vững cho cuộc đối thoại đang diễn ra để hiểu và giải quyết mối quan tâm của cộng đồng cũng như cơ hội cho cộng đồng và sở cảnh sát để cùng nhau làm việc để đạt được mục tiêu chung.

Có nhiều vô số loại các giám sát dân sự và mỗi loại có khả năng cải thiện quan hệ cộng đồng-cảnh sát, ngăn chặn hành vi phạm hiến, và giúp đảm bảo một việc trả lời có tính cách xây dựng khi hành vi sai trái như thế xảy ra. Bởi vì loại giám sát thích hợp cho bất kỳ cộng đồng nào tùy thuộc vào hoàn cảnh, các cơ chế giám sát một cộng đồng đã được lựa chọn cho chính nó nên được tôn trọng. Bất kể loại giám sát nào đã được lựa chọn, điều quan trọng là các cơ chế giám sát có đủ nguồn lực và được ủy quyền. Chúng tôi có một số lo ngại về việc IPM có đã nhận được đủ nguồn lực và quyền hoạt động để thực hiện nhiệm vụ của nó một cách hữu hiệu hay không. Bố trí nhân viên đầy đủ, cũng như khả năng và thẩm quyền để kịp thời có được hồ sơ nội bộ của ả OPD về hành vi của viên chức, sẽ rất quan trọng cho sự thành công của IPM là một cơ chế giám sát. ả goài ra, trong khi nó vẫn còn trong trạng thái mới thành hình, chúng tôi được khuyến khích bởi các bước để xây dựng một hội đồng tư vấn cộng đồng và hy vọng rằng đây sẽ là một cầu nối quan trọng trong giao tiếp giữa ả OPD và các phần của cộng đồng quan tâm nhất về hành vi sai trái của cảnh sát.

Khi kết hợp với thông lệ đảm bảo minh bạch thích hợp trong các quyết định cơ quan cảnh sát liên quan đến hành vi sai trái và chiến thuật, và với các công cụ để đo lường, ấn định, và trả lời các thái độ thay đổi của cộng đồng về việc giữ trật tự qua thời gian, giám sát dân sự có thể

giúp tạo ra một hình thức tham gia mạnh mẽ của cộng đồng sẽ đảm bảo rằng những cải cách đó được duy trì qua thời gian, ngay cả sau khi giám sát theo lệnh tòa đã kết thúc.

Tóm tắt Các khuyến nghị

Cùng với các chuyên gia của chúng tôi, chúng tôi phát triển khuyến nghị cho sửa chữa những thiếu sót dẫn đến các hình thức và thông lệ vi phạm hiến pháp mà chúng tôi đã quan sát. ả hững khuyến nghị này được liệt kê trong tập đính kèm Báo cáo này.

Các kiến nghị tập trung vào các kết quả chính của chúng tôi liên quan đến công việc cảnh sát vi hiến và các nguyên nhân của nó, và quan tâm:

- Các chính sách và thủ tục trong từng khu vực chúng tôi đã xem xét;
- Huấn luyện cho các người được tuyên mộ, nhân viên mới, nhân viên có kinh nghiệm, và giám sát;
- Sự giám sát cho cảnh sát viên hiện trường, bao gồm viên chức tuần tra và lực lượng công tác, và cho thám tử;
- Các cơ chế trách nhiệm, bao gồm cả báo cáo và điều tra lực lượng, thu nhập và điều tra đơn khiếu nại, và kỷ luật;
- Theo dõi và phân tích dữ liệu để cải thiện thông lệ của cảnh sát, bao gồm một hệ thống báo động sớm;
- Chuyển từ giữ trật tự để tăng số các vụ bắt giữ đến một thích hợp của cộng đồng và chiến lược giữ trật tự định hướng theo vấn đề;
- Các biện pháp để giải quyết công việc cảnh sát kỳ thị;
- Chi tiết Được trả tiền
- Hỗ trợ Cảnh sát viên;
- Tuyển dụng, đánh giá hiệu năng, và thăng chức; và
- Giám sát Cộng đồng

Kết luận

Thành phố ả ew Orleans đã bước một bước quan trọng bằng cách yêu cầu Phân khu Dân quyền tiến hành một cuộc điều tra chu đáo, độc lập về Cơ quan Cảnh sát trong một nỗ lực để mang đến sự "chuyển đổi hoàn toàn" của ả OPD. Cuộc điều tra của Bộ Tư pháp, liên quan đến sự tham gia của cộng đồng rộng lớn và xem xét sâu về các thông lệ ả OPD, đã cung cấp một sự hiểu biết đầy đủ hơn về các vấn đề có tính cách hệ thống trong Cơ quan và mức độ thiệt hại gây ra. Sự hiểu biết này là nền tảng mà trên đó để xây dựng cải cách bền vững sẽ làm giảm bớt tội phạm và phòng chống tội phạm hiệu quả hơn, làm việc cảnh sát tất cả các phần của cộng đồng của ả ew Orleans một cách công bằng, tôn trọng quyền của tất cả các người dân của ả ew Orleans và du khách, và chuẩn bị và bảo vệ cảnh sát viên. Các nỗ lực cải cách trước đây nhấn mạnh sự cần thiết cho việc cam kết lâu dài và sự tham gia có ý nghĩa của tất cả các bên liên quan chính để biến đổi Cơ quan một cách căn bản và thường xuyên theo cách này. Sự lạc quan và mong muốn không thể tin được cho sự thay đổi được bày tỏ bởi những người chúng tôi đã gặp cho chúng ta biết sự chuyển đổi này là nằm trong tầm tay. Chúng tôi hân hoan chờ mong được làm việc với Thành phố, Cơ quan Cảnh sát và cộng đồng ả ew Orleans rộng lớn hơn để đảm bảo rằng nỗ lực này được thành công.