

**MÉMOIRE À LA COMMISSION DES RELATIONS AVEC LES CITOYENS
DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE SUR LE DOCUMENT INTITULÉ
*VERS UNE NOUVELLE POLITIQUE QUÉBÉCOISE EN MATIÈRE D'IMMIGRATION,
DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION – CAHIER DE CONSULTATION***

RÉSUMÉ

Le 26 janvier 2015

Rédaction :

Jean-Sébastien Imbeault, chercheur

Amina Triki-Yamani, chercheure

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

Traitement de texte :

Chantal Légaré

Direction de la recherche, de l'éducation-coopération et des communications

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
1 COMMENTAIRES GÉNÉRAUX	1
1.1 Rappeler le contexte sociohistorique du racisme	1
1.2 Réaffirmer les obligations de l'État et de la société d'accueil en matière d'intégration	1
1.3 Mieux définir le caractère démocratique des valeurs à affirmer	2
1.4 Lutter contre la discrimination dans tous les secteurs de la société.....	2
2 LE TRAVAIL COMME PRINCIPAL LEVIER D'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS	2
2.1 L'intégration socioéconomique des membres des minorités racisées : quelques constats	3
2.2 La discrimination systémique à l'égard des membres de minorités racisées : les constats de la Commission	3
2.2.1 L'action de la Commission en matière d'accès à l'égalité en emploi.....	3
2.2.2 Une hausse des plaintes pour discrimination fondée sur les motifs race, couleur, origine ethnique ou nationale dans le secteur du travail.....	4
2.2.3 La non-reconnaissance de la formation et des acquis professionnels obtenus à l'étranger	4
2.2.4 La discrimination à l'embauche.....	5
2.2.5 Pour une valorisation de l'accès à l'égalité en emploi dans le secteur privé.....	5
3 INSTITUTIONS INCLUSIVES.....	6
3.1 L'inclusion par la formulation et l'application des lois dans un objectif d'égalité réelle	6
3.2 L'inclusion par la transformation des normes et pratiques des institutions publiques dans un objectif d'égalité réelle	7
4 L'ÉDUCATION AUX DROITS ET LIBERTÉS	8
4.1 Promouvoir l'éducation aux droits et libertés dans l'offre de formation destinée au personnel des institutions publiques	8
4.2 L'éducation aux droits et libertés dans les programmes d'enseignement	8
4.2.1 Le secteur de l'enseignement primaire et secondaire	8
4.2.2 Le secteur de l'enseignement collégial et universitaire	9
4.3 Sensibiliser la population en général à l'importance de respecter tous les droits et libertés	9
5 LA SÉLECTION DES IMMIGRANTS ET LE RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES.....	9
5.1 La quantification de l'immigration par bassin géographique.....	9
5.2 Les travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés	10
CONCLUSION	10

INTRODUCTION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a apporté sa contribution dans la consultation entourant le document intitulé *Vers une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion – Cahier de consultation*. Le présent document reprend les commentaires principaux soumis dans le cadre de cette consultation afin de s'assurer que le contenu de la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion soit conforme aux principes énoncés dans la *Charte des droits et libertés de la personne*.

1 COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

1.1 Rappel le contexte sociohistorique du racisme

La nouvelle politique devrait replacer la problématique québécoise du racisme et de la discrimination dans son contexte sociohistorique afin de mieux enrayer la discrimination qui persiste à l'endroit des minorités racisées. Il est important de mentionner comment notre société s'est édifiée et d'assumer son passé colonialiste et esclavagiste, un pan de l'histoire trop souvent occulté. Rappelons que jusqu'en 1967, des dispositions législatives discriminatoires fondées sur la race, l'origine ethnique ou nationale, la religion et la langue étaient en vigueur dans la sélection des immigrants au Canada. Les Autochtones, quant à eux, n'ont accédé que tardivement à la citoyenneté, sans devoir renoncer à leur statut d'Indiens, ainsi qu'au droit de vote.

1.2 Réaffirmer les obligations de l'État et de la société d'accueil en matière d'intégration

De l'avis de la Commission, si l'Énoncé de politique de 1990 a pu contribuer au processus d'accueil et d'intégration des immigrants, les acquis qui en découlent demeurent partiels, voire fragiles. C'est en ce sens qu'elle déplore le fait que les devoirs et responsabilités de l'État et de la société d'accueil en matière d'intégration demeurent largement méconnus du grand public. Ils n'ont pu être pleinement assumés, notamment au moment de fournir aux immigrants le soutien socioéconomique nécessaire à un égal accès à l'emploi, à un logement décent et aux services publics ou privés. Les obligations de l'État et de la société d'accueil devraient être mises au centre de la nouvelle politique en matière d'immigration. De même, sa mise en application devrait comprendre des mesures ciblées dans les divers secteurs de la société.

1.3 Mieux définir le caractère démocratique des valeurs à affirmer

Ces valeurs communes auxquels le Cahier de consultation réfère ne sont pas suffisamment bien définies. Les implications ne sont pas les mêmes si les « valeurs communes » sont comprises comme les valeurs démocratiques ou encore comme les valeurs du groupe majoritaire. Mal définir la nature des « valeurs communes » risque d'entretenir certaines aspirations envers un modèle assimilationniste, refusant et niant les différences, ce qui entrerait en contradiction directe avec les objectifs de reconnaissance de la diversité et du pluralisme ainsi que de participation des immigrants énoncés dans le Cahier de consultation. La nouvelle politique gagnerait plutôt à référer au respect des « valeurs démocratiques », telles qu'inscrites dans la Charte, lesquelles comprennent « le respect de la dignité inhérente de l'être humain, la promotion de la justice et de l'égalité sociales, l'acceptation d'une grande diversité de croyances, le respect de chaque culture et de chaque groupe et la foi dans les institutions sociales et politiques qui favorisent la participation des particuliers et des groupes dans la société »¹.

1.4 Lutter contre la discrimination dans tous les secteurs de la société

Les fondements et enjeux du document de consultation ne couvrent pas tous les secteurs de la société. Plusieurs travaux de la Commission ont pourtant constaté la présence de discrimination systémique à l'endroit des membres de minorités racisées dans de nombreux domaines. Le gouvernement devrait s'inspirer de ces travaux et des recommandations qui en découlent afin d'élargir la portée de la nouvelle politique.

2 LE TRAVAIL COMME PRINCIPAL LEVIER D'INTÉGRATION DES IMMIGRANTS

Le Cahier de consultation reconnaît dans une certaine mesure les difficultés auxquelles se heurtent encore trop souvent les nouveaux arrivants et les membres des minorités racisées. Les solutions mises de l'avant ne prennent pas toujours la pleine mesure des constats établis par l'État. À cet égard, le gouvernement devra mieux reconnaître sa part de responsabilité dans l'intégration socioéconomique des membres des minorités racisées.

¹ R. c. Oakes, [1986] 1 R.C.S. 103, par. 64 ; Voir également *Ford c. Québec (procureur général)*, [1988] 2 R.C.S. 712.

2.1 L'intégration socioéconomique des membres des minorités racisées : quelques constats

Le caractère discriminatoire des obstacles systémiques que rencontrent les personnes racisées est occulté dans le document de consultation. Pourtant, plusieurs constats indiquent la sous-performance des personnes racisées sur le marché du travail québécois et la présence de discrimination dans le secteur de l'emploi : le taux de chômage des nouveaux arrivants, qui est trois fois plus élevé que celui de la population totale, est éloquent et préoccupant; les études québécoises sur l'intégration socioéconomique des immigrants et des minorités racisées révèlent la présence de barrières systémiques aux effets discriminatoires; et la persistance de la sous-représentation des minorités racisées en emploi est un indicateur révélateur de discrimination.

La sous-représentation des membres des minorités racisées illustre l'ampleur du défi à relever par l'État qui doit servir de modèle pour les autres secteurs d'emploi. À cet égard, les membres des « communautés culturelles » demeurent largement sous-représentés au sein de la fonction publique, et ce, à tous les niveaux des catégories socioprofessionnelles.

Par ailleurs, les minorités visibles ou racisées devraient constituer un groupe cible distinct et spécifique des programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAE) de la fonction publique. Le gouvernement devrait en outre s'assurer de l'uniformisation dans les lois, décrets et arrêtés ministériels des catégories utilisées pour nommer les groupes ciblés par les PAE, et ce, afin de mieux établir les objectifs de représentation et d'embauche pour chaque groupe. Enfin, le gouvernement devrait se pencher sur les mécanismes de reddition de compte de la fonction publique qui peine à obtenir des résultats en matière d'accès à l'égalité en emploi.

2.2 La discrimination systémique à l'égard des membres de minorités racisées : les constats de la Commission

2.2.1 L'action de la Commission en matière d'accès à l'égalité en emploi

Dans son dernier rapport triennal sur l'accès à l'égalité en emploi 2010-2013, la Commission note une progression de la représentation des membres des minorités visibles et des minorités ethniques au sein des organismes publics assujettis à la Loi. Elle observe toutefois que les objectifs à atteindre pour combler la sous-représentation demeurent importants. De même, elle

constate que la progression de ces groupes est souvent freinée et l'accès à des catégories d'emploi de direction ou d'encadrement fortement limité.

2.2.2 Une hausse des plaintes pour discrimination fondée sur les motifs race, couleur, origine ethnique ou nationale dans le secteur du travail

La Commission constate de nombreuses situations de discrimination en emploi à l'égard des membres de minorités racisées. Les plaintes déposées à la Commission pour discrimination fondée sur les motifs « race, couleur, origine ethnique ou nationale » augmentent d'année en année. En 2013-2014, elles représentaient 26 % des dossiers ouverts à la Commission, dont 41,2 % étaient liés au secteur du travail.

2.2.3 La non-reconnaissance de la formation et des acquis professionnels obtenus à l'étranger

L'accès aux formations d'appoint dispensées par les établissements d'enseignement aux fins de l'obtention d'un permis d'exercer d'un ordre professionnel freine l'intégration professionnelle de nombreux immigrants. À titre d'exemple, les médecins formés à l'étranger se voient refuser l'accès aux programmes de résidence en médecine, une exigence du Collège des médecins pour l'obtention le permis de pratique. Les conclusions d'une enquête de la Commission sur cette question ont permis de constater que l'application de certains critères de sélection utilisés par les facultés de médecine avait pour effet d'exclure de façon disproportionnée les candidats formés à l'étranger.

Ainsi, le défaut d'offrir une « mise à niveau » à des candidats formés à l'étranger dans les programmes de formation collégiale et universitaire, dont la réussite est une exigence pour l'obtention d'un permis de pratique d'un ordre professionnel, contrevient au droit à l'égalité de ces candidats en vertu des articles 10, 12 et 17 de la Charte.

De plus, La *Loi instituant un poste de Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles* adoptée en 2009 ne permet pas au Commissaire d'exercer efficacement ses fonctions, notamment ses pouvoirs d'enquête, au regard des établissements d'enseignement qui dispensent des formations d'appoint nécessaires à l'obtention d'un permis de pratique au Québec. Le Commissaire ne peut que vérifier si les établissements d'enseignement collaborent avec les ordres professionnels et

rendent accessibles les formations requises, puis faire des recommandations au ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science.

2.2.4 La discrimination à l'embauche

Les effets discriminatoires des pratiques de sélection et d'embauche dans le milieu du travail sont encore plus flagrants lorsqu'ils touchent les membres de groupes racisés, natifs ou d'immigration ancienne, ayant obtenu leurs diplômes au Canada. Un *testing* mené par la Commission tend à démontrer que la discrimination des personnes racisées dans le processus d'embauche serait un phénomène répandu. Soulignons que les profils ayant servi à ce *testing* étaient similaires pour les deux groupes comparés, à savoir une scolarité acquise au Québec, une expérience de travail québécoise et la maîtrise des deux langues, le français et l'anglais, à l'écrit et à l'oral.

Les résultats de cette étude montrent qu'à qualifications et profils égaux le candidat du groupe majoritaire (nom à consonance franco-québécoise) a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche que le candidat issu de trois groupes minoritaires (nom à consonance africaine, latino-américaine ou arabe). Dans ces circonstances, ces préférences proprement discriminatoires des employeurs reposent moins sur les compétences et les expériences professionnelles des membres de minorités racisées que sur des préjugés et stéréotypes racistes souvent difficiles à prouver ou à mesurer. C'est pourquoi les conclusions de cette enquête portent sur la nécessité d'adopter une politique gouvernementale globale de lutte contre le racisme et la discrimination en emploi et de mettre en place des PAE dans les entreprises privées et dans les organismes sans but lucratif.

La nouvelle politique devrait s'inspirer des recommandations de cette enquête afin d'adopter clairement l'approche d'accès à l'égalité en emploi pour lutter contre la discrimination et améliorer la situation des minorités racisées.

2.2.5 Pour une valorisation de l'accès à l'égalité en emploi dans le secteur privé

La nouvelle politique devrait éviter de trop miser sur le concept de « gestion de la diversité » pour améliorer l'intégration socioprofessionnelle des membres des minorités racisées. Alors que la « gestion de la diversité » est connue pour mettre l'accent sur les bénéfices économiques de

la valorisation des différences², l'accès à l'égalité en emploi vise plutôt à éliminer les effets discriminatoires de politiques et pratiques de gestion des ressources humaines sur les membres des groupes visés par la loi. Ces deux approches ont donc des finalités bien distinctes et impliquent des actions différentes. La nouvelle politique devrait plutôt mettre de l'avant une approche qui vise la correction des politiques et pratiques de gestion des ressources humaines qui ont des effets discriminatoires, et ce, afin de redresser la situation des minorités racisées en emploi.

3 INSTITUTIONS INCLUSIVES

L'adaptation des institutions constitue un enjeu crucial en matière d'intégration et de participation des immigrants. L'accès et la contribution de l'ensemble des personnes aux institutions de la société québécoise devraient poursuivre un objectif d'égalité réelle et non un objectif d'équité, comme le soutient le Cahier de consultation.

Une justification fondée sur l'équité peut en effet appeler à un traitement identique, sans considération pour les effets discriminatoires causés par des règles en apparence neutres. L'égalité réelle s'attarde à l'effet discriminatoire créé par certaines normes et pratiques en apparence neutres. Le droit à l'égalité réelle, comme « principe directeur » de la nouvelle politique, constitue un choix plus prometteur que l'équité, car il permet de lutter plus efficacement contre la discrimination.

3.1 L'inclusion par la formulation et l'application des lois dans un objectif d'égalité réelle

La formulation et l'application des lois et règlements jouent un rôle majeur dans la mise en œuvre du principe d'égalité réelle au sein des institutions publiques, puisque, dans une large mesure, elles définissent les mandats de ces dernières. Les responsabilités du législateur sont donc directement interpellées afin qu'il s'assure que le contenu des lois et règlements n'aura pas d'effets discriminatoires suite à leur application. C'est d'autant plus vrai lorsque leur objet vise l'aménagement de la diversité (linguistique, religieuse, ethnique, etc.). Or, certaines initiatives

² Marie-Thérèse CHICHA et Éric CHAREST, *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*, Centre d'études ethniques des universités montréalaises, avril 2013.

législatives des dernières années ont plutôt tenté de réintroduire une conception formelle de l'égalité, en omettant de tenir compte des effets discriminatoires de certaines de leurs dispositions. C'est en ce sens que la Commission a mis en garde le législateur contre une approche selon laquelle les signes religieux devraient être exclus en raison du caractère neutre d'une institution. Elle l'a invité à une application prudente et nuancée du principe de neutralité qui, autrement, restreint indûment l'exercice des droits et produit des effets discriminatoires non seulement envers les personnes appartenant à une minorité religieuse, mais aussi envers les femmes, les membres des minorités ethniques, etc.

3.2 L'inclusion par la transformation des normes et pratiques des institutions publiques dans un objectif d'égalité réelle

Éliminer les obstacles discriminatoires présents dans les normes et pratiques institutionnelles existantes constitue un moyen approprié pour favoriser chez les personnes issues de l'immigration la fréquentation des institutions publiques. Le caractère inclusif des institutions a également des implications au plan de la socialisation continue de l'ensemble de la population par rapport au caractère diversifié de la société.

Pour être véritablement inclusives, les institutions de la société devront toutefois lutter plus directement et plus sérieusement contre les diverses formes de discrimination présentes en leur sein. Il ne faut pas minimiser les responsabilités de l'État à cet égard. Une vaste réflexion visant à identifier les obstacles discriminatoires présents dans les normes et pratiques des institutions publiques s'impose. Un plan d'action gouvernemental dans l'objectif d'enrayer les obstacles identifiés devrait y être arrimé. De même, une surveillance objective et continue des progrès accomplis devrait être exercée.

Pour être véritablement inclusives, les institutions publiques doivent par ailleurs poursuivre leurs efforts en matière d'accommodement raisonnable, une mesure d'intégration qui cherche à contrecarrer les effets discriminatoires d'une norme ou d'une pratique. Plusieurs organisations publiques sont parvenues à établir des structures maintenant éprouvées qui facilitent entre autres le traitement de ces demandes. Ce type d'initiatives mérite que le gouvernement s'y attarde et qu'il en tire les enseignements qui s'y prêtent.

4 L'ÉDUCATION AUX DROITS ET LIBERTÉS

Pour rendre les institutions pleinement inclusives, il faut mener des actions continues en matière de prévention de la discrimination par l'éducation aux droits et libertés. Alors que l'État envisage d'élargir à un public plus grand l'offre de formation – « interculturelle », « antiraciste » et à la « diversité ethnoculturelle » –, l'éducation aux droits et libertés doit être priorisée à l'intérieur de ce type de formation. De même, il faut identifier les secteurs-clé de la société où ce volet aura un impact significatif sur le développement du caractère inclusif des institutions.

4.1 Promouvoir l'éducation aux droits et libertés dans l'offre de formation destinée au personnel des institutions publiques

La formation continue de l'ensemble du personnel de l'État aux enjeux et aux mécanismes de protection des droits et libertés constitue un moyen de choix pour que les services disponibles au public soient véritablement accessibles à tous. Outre les personnes en situation d'autorité, une formation aux droits de la personne devrait être donnée en priorité aux hauts fonctionnaires de l'État ainsi qu'aux gestionnaires dont les décisions influencent la teneur des normes et pratiques institutionnelles. Le contenu de la formation aux droits et libertés devrait être adapté à la nature de la profession exercée. Elle devrait aussi être donnée de façon continue et être accompagnée d'une évaluation ponctuelle des acquis. Ce type de compétences devrait être évalué lors du processus d'embauche.

4.2 L'éducation aux droits et libertés dans les programmes d'enseignement

4.2.1 Le secteur de l'enseignement primaire et secondaire

La promotion des droits et libertés énoncés dans la Charte auprès des enfants devrait être une priorité. En ce sens, on devrait réserver un espace plus grand à l'éducation aux droits, tant dans les programmes d'enseignement primaire et secondaire, qu'à travers les pratiques de l'école³. Ainsi, la compréhension des phénomènes du racisme, des préjugés et de la discrimination gagnerait à occuper une plus grande place dans le curriculum. Cette formation devrait par ailleurs couvrir les mesures de protection des droits et libertés prévues à la Charte afin que les

³ COMITÉ DES DROITS DE L'ENFANT, *Observation générale no 1 : Les buts de l'éducation*, Vingt-sixième session 2003, U.N. Doc. CRC/GC/2001/1, 2001, par. 8.

enfants et les adolescents puissent les comprendre et les invoquer lors de situations de discrimination.

4.2.2 Le secteur de l'enseignement collégial et universitaire

L'éducation aux droits et libertés dans les formations collégiale et universitaire apparaît comme un moyen important de s'assurer que le personnel des établissements d'enseignement soit adéquatement formé. Cette exigence devrait traverser l'ensemble des disciplines et programmes de formation. Certains programmes universitaires offrent déjà un cours sur ces questions. Il s'agira donc d'élargir l'offre de cours aux autres cursus et d'uniformiser leur contenu. Dans d'autres cas, il importera de compléter les approches en place dans les programmes qui ne donnent pas la pleine mesure au droit à l'égalité réelle et tendent à éluder le phénomène de la discrimination.

4.3 Sensibiliser la population en général à l'importance de respecter tous les droits et libertés

Le gouvernement doit tirer les conséquences concrètes des constats qu'il dresse par rapport aux craintes de la population en lien avec l'immigration. Pour rétablir les liens de confiance et de solidarité, le gouvernement doit mettre en place des initiatives qui permettent de mieux comprendre les origines du malaise, d'identifier les principaux mécanismes sociaux qui participent à sa reproduction et d'agir concrètement sur ceux-ci afin d'atténuer leurs effets possiblement discriminatoires. Des campagnes publiques de sensibilisation devraient notamment être entreprises pour déconstruire certains mythes tenaces ainsi que certains préjugés à l'égard de l'immigration. Ces efforts devraient être coordonnés à une lutte plus soutenue envers les propos qui exposent ou qui tendent à exposer des personnes ou des catégories de personnes à la haine.

5 LA SÉLECTION DES IMMIGRANTS ET LE RECOURS AUX TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

5.1 La quantification de l'immigration par bassin géographique

La Commission s'interroge sur le besoin de diversification de l'immigration que le Cahier de consultation met en contradiction avec le rehaussement des exigences en matière de connaissance du français. À notre connaissance, cet enjeu ne semble pas avoir fait l'objet de

recherches. Elle souhaiterait à cet égard réitérer ses craintes quant à la sélection de futurs immigrants sur la base de critères discriminatoires liés à l'origine ethnique ou nationale et pouvant aller à l'encontre des articles 10 et 12 de la Charte des droits.

Par ailleurs, Il importe de souligner que la mise en place de quotas par bassin de recrutement ne résoudra en rien la sous-performance socioéconomique des nouveaux arrivants. La Commission est d'avis que le véritable enjeu de la nouvelle politique réside dans la capacité de la société québécoise à intégrer ses immigrants.

5.2 Les travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés

Dans le Cahier de consultation, la piste de réflexion portant sur le recours à la main-d'œuvre étrangère temporaire peu spécialisée ne considère que les bénéfices économiques tirés de cette immigration.

La Commission a fait état à maintes reprises de ses préoccupations en ce qui a trait aux conditions de travail des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés, à leur contrat de travail, à leur obligation de résider chez l'employeur, à leurs conditions d'hébergement, à leur permis de travail restreint ainsi qu'à leur droit de représentation syndicale. En plus de la discrimination qu'ils vivent en emploi, ces travailleurs peu spécialisés ont de la difficulté à justifier de leur résidence et se voient ainsi exclus de plusieurs programmes de protection sociale.

Le gouvernement devrait utiliser sa compétence législative afin de limiter le recours aux travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés en proposant, pour ceux-ci, des programmes d'immigration permanente qui tiennent compte des problèmes réels de pénurie de main-d'œuvre.

CONCLUSION

Au moment où le gouvernement du Québec élabore sa nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a tenu à relever les éléments du Cahier de consultation qui gagneraient à être

améliorés et à formuler les recommandations appropriées afin de s'assurer que son contenu et sa portée respectent l'esprit de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

La Commission salue à cet égard la volonté du gouvernement de mettre de l'avant les principes d'inclusion, de réciprocité et de cohésion sociale, et ce, afin de rétablir les liens de solidarité entre la société d'accueil et les personnes issues de l'immigration. Les solutions mises de l'avant ne prennent pas toujours la pleine mesure des constats établis par l'État. Celui-ci devra mieux reconnaître sa part de responsabilité dans l'intégration socioéconomique des membres des minorités racisées, immigrants ou nés ici. Il s'agit là du véritable enjeu de la nouvelle politique.

La Commission est également d'avis que le gouvernement doit faire des efforts significatifs afin de rendre les institutions publiques pleinement inclusives. L'État devra s'assurer que la formulation et l'application des lois seront conformes à l'esprit de la Charte. Il doit également reconnaître le caractère discriminatoire des obstacles systémiques rencontrés par les membres des minorités racisées dans ses institutions.

La Commission insiste par ailleurs sur l'éducation et la sensibilisation aux droits et libertés comme des moyens à privilégier pour atteindre les objectifs d'inclusion poursuivis par le gouvernement et amener l'ensemble des composantes de la société à y adhérer.