

Planification de l'immigration au Québec pour la période 2026-2029

Commentaires, observations et recommandations du CCCD

Mémoire présenté à la Commission des relations avec les citoyens
15 août 2025

À propos du Conseil canadien du commerce de détail

Le Conseil canadien du commerce de détail (CCCD) constitue la plus importante organisation de défense et de promotion des intérêts des détaillants au Québec et dans le reste du pays.

Fondé en 1963, le CCCD a pour mission d'être la Voix des détaillants^{MC} au Québec et au Canada en offrant un large éventail de services de représentation, de recherche, de formation ainsi que d'autres services destinés à favoriser la réussite des détaillants et à mieux faire connaître leur contribution auprès des collectivités et des consommateurs qu'ils servent.

Le Conseil a pour membres près de 54 000 commerces et bannières au Canada, dont plus de 18 000 au Québec. Il est aussi la seule voix dont disposent les distributeurs du secteur alimentaire. Il s'agit ainsi de l'une des plus grandes associations sans but lucratif financées par l'industrie. Le CCCD représente tous les types de détaillants, des magasins à rayons aux grandes surfaces, en passant par les chaînes spécialisées, les commerces indépendants, des commerces de restauration rapide et les boutiques en ligne.

Comptant environ 500 000 travailleurs au Québec et plus de 2 millions dans l'ensemble du pays, l'industrie du détail est le plus important employeur privé au Canada. Les ventes au détail de base au pays (excluant les automobiles et l'essence) dépassent les 500 G\$ annuellement. Les membres du CCCD représentent plus des deux tiers de ces ventes.

Contexte

Le Québec est en pleine transformation. Son profil démographique change rapidement, ce qui bouscule les repères historiques sur lesquels reposait l'organisation du marché du travail et des services. Nous faisons collectivement face à une situation critique sur le plan du renouvellement de la population. Le taux de natalité actuel ne permet plus d'assurer la croissance naturelle de la population québécoise ; en 2023, l'indice de fécondité s'établissait à 1,38 enfant par femme, bien en deçà du seuil de remplacement de 2,1¹.

Cette dynamique est accentuée par le vieillissement rapide de la population : la proportion de personnes âgées de 65 ans et plus augmente de façon marquée, amplifiant la pression sur les services sociaux et de santé, tout en réduisant simultanément le bassin de travailleurs disponibles. En 2021, le Québec comptait 1,75 million de personnes de 65 ans et plus, soit 20 % de l'ensemble de la population. Cette donnée est d'autant plus inquiétante lorsqu'on considère les projections, selon lesquelles le poids démographique des 65 ans et plus représentera 26 % en 2041. La transformation est réelle et rapide, surtout lorsqu'on se rappelle que cette proportion était de 7 % en 1971². Le phénomène est particulièrement alarmant dans certaines régions du Québec, où près du tiers de la population aura 65 ans et plus en 2051, notamment en Gaspésie, dans le Bas-Saint-Laurent, en Mauricie, au Saguenay–Lac-Saint-Jean et en Estrie³.

Par ailleurs, à ces enjeux démographiques et territoriaux s'ajoute une conjoncture économique nord-américaine sans précédent. Le contexte commercial tendu entre le Canada et les États-Unis, exacerbé par les politiques protectionnistes et les menaces tarifaires de l'administration américaine, oblige les entreprises québécoises à revoir en profondeur leurs chaînes d'approvisionnement, leur autonomie logistique et leur capacité à répondre localement à la demande. Dans ce contexte de crise économique latente et d'incertitude politique, il devient impératif de consolider nos ressources internes, tant en matière de compétences que de main-d'œuvre.

L'immigration ne représente donc pas seulement une réponse au manque de personnel, mais constitue aussi un levier stratégique pour assurer la continuité, la stabilité et l'autonomie commerciale du Québec face à des perturbations internationales de plus en plus fréquentes. Le secteur du détail, qui se trouve en première ligne de ces tensions, ne pourra adapter ses modèles

¹ Institut de la Statistique du Québec (2025) : <https://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/statistiques-donnees-sante-bien-etre/statistiques-de-sante-et-de-bien-etre-selon-le-sexe-volet-national/indice-synthetique-de-fecondite/>

² Institut de la Statistique du Québec (2025) : <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu%C3%A9/portrait-personnes-a%C3%AAees-quebec>

³ Institut de la Statistique du Québec (2025) : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/vieillissement/themes/population/65-ans-et-plus-region-administrative>

d'affaires et maintenir l'accès aux biens essentiels sans une politique d'immigration cohérente, souple et ambitieuse.

Peu importe le contexte, les besoins des Québécois restent les mêmes : se loger, se nourrir, se vêtir demeurent essentiels. Les détaillants du Québec assurent en grande partie la réponse à ces besoins. Ils sont présents dans toutes les régions, des grands centres urbains jusqu'aux milieux les plus éloignés, et constituent un vecteur clé du dynamisme économique local. Pourtant, ce secteur est fortement touché par la rareté de la main-d'œuvre. Dans plusieurs régions, le recours aux travailleurs étrangers temporaires (TET) est devenu une condition essentielle du maintien des activités. Ce recours s'accompagne toutefois de lourdeurs administratives importantes, de délais considérables et de coûts opérationnels élevés. Les nouvelles orientations du gouvernement fédéral sur cette question seront lourdes de conséquences.

Dans le présent mémoire, le Conseil canadien du commerce de détail souhaite mettre en lumière les principaux défis vécus sur le terrain par les détaillants québécois en matière de main-d'œuvre et d'immigration. L'objectif est d'alimenter les réflexions gouvernementales dans le cadre de la planification pluriannuelle de l'immigration 2026-2029, en proposant des pistes d'optimisation fondées sur l'expérience concrète d'un secteur essentiel à la vitalité économique du Québec.

Bien que la consultation actuelle propose différents scénarios chiffrés pour les admissions permanentes, l'accueil des étudiants étrangers et les travailleurs étrangers temporaires – allant jusqu'à des réductions marquées par rapport aux niveaux actuels –, le CCCD tient à exprimer, dès l'amorce de ce mémoire, que toute diminution des seuils d'immigration, peu importe la catégorie, irait à l'encontre des besoins réels du marché du travail et de l'économie québécoise.

1- Assurer la stabilité : prioriser les personnes déjà présentes

Le secteur du détail juge favorablement l'approche gouvernementale visant à prioriser les personnes déjà présentes au Québec, intégrées et francophones dans le processus de sélection pour la résidence permanente. Cette orientation, largement soutenue par nos membres, reconnaît la contribution réelle de ces personnes à l'économie et à la société québécoise. **Accorder la priorité aux personnes ayant démontré leur capacité d'intégration – notamment par leur présence sur le marché du travail, leur participation à des programmes de francisation et leur enracinement en région – permettrait non seulement de renforcer le tissu social, mais aussi de répondre aux besoins criants de main-d'œuvre de manière cohérente, prévisible et efficace.**

Une telle approche favorise directement la rétention du personnel, la formation continue et la stabilité opérationnelle des entreprises. Pour les employeurs, il réduit le roulement de personnel, diminue les coûts de formation récurrente et consolide les équipes de travail. Aux travailleurs, il offre la sécurité nécessaire pour planifier leur avenir ici et s'engager dans leur communauté.

Bien que la priorisation en vue de l'obtention de la résidence permanente soit un élément clé, il est impératif de souligner **qu'une problématique importante persiste en raison de l'impossibilité pour de nombreux travailleurs étrangers temporaires (TET) de renouveler leur permis de travail à son échéance, malgré leur intégration à la société québécoise.** Présents sur le territoire, ces travailleurs paient des impôts, suivent des cours de français et contribuent à l'économie. Les obliger à retourner dans leur pays d'origine constitue un non-sens à la fois humain et économique. Il est également essentiel de rappeler que les TET ne prennent pas la place de la main-d'œuvre locale : ils sont sélectionnés pour des postes vacants que les employeurs peinent à pourvoir, à la suite d'études d'impact sur le marché du travail. En l'absence de candidats locaux disponibles à temps plein, le recours à ces travailleurs demeure indispensable pour assurer la continuité des opérations.

Le modèle actuel de sélection pour l'immigration permanente repose encore sur une évaluation trop académique ou administrative du profil des candidats. Ce modèle exclut ou défavorise les travailleurs peu qualifiés, mais essentiels, comme les bouchers, les aides-techniciens en pharmacie (ATP), les superviseurs de service alimentaire, les poissonniers ou encore les employés de centre de distribution. Pourtant, ces emplois sont cruciaux au bon fonctionnement du secteur du détail et à l'accès aux services essentiels pour la population.

Il faut reconnaître la valeur économique et sociale de ces métiers manuels, souvent frappés par une grave pénurie, en assouplissant les critères d'accès à la résidence permanente pour ceux qui les exercent depuis plusieurs mois, voire plusieurs années, de façon continue. Une telle réforme permettrait de récompenser la fidélité et les efforts d'intégration, tout en stabilisant une main-d'œuvre difficile à renouveler.

Prévisibilité : un facteur clé de succès incontournable

Les entreprises font état de la grande imprévisibilité engendrée par les récents changements réglementaires, qualifiés de soudains et de fulgurants. L'absence d'une période de transition raisonnable empêche les employeurs de s'adapter correctement, tant sur le plan administratif qu'opérationnel. **Cela nuit à la confiance envers le système et complique la planification des ressources humaines.**

Un meilleur arrimage des politiques entre les gouvernements du Québec et du Canada est également souhaité. La dualité des responsabilités entraîne des incohérences et ralentit la réponse aux besoins du terrain. Pour assurer la stabilité des chaînes d'approvisionnement et la qualité du service à la population, les employeurs ont besoin de politiques d'immigration prévisibles, coordonnées et modulables.

Recommandations :

- **Accorder la résidence permanente en priorité aux personnes déjà présentes sur le territoire**, occupant un emploi, parlant français et étant intégrées socialement ou régionalement.
- **Créer une voie d'accès accélérée à la résidence permanente pour les métiers peu qualifiés, mais essentiels à l'économie québécoise.**
- **Moduler les cibles et les règles du PTET selon les réalités régionales**, en prévoyant des marges de flexibilité suffisantes pour les commerces essentiels en région.
- **Instaurer des passerelles régionales permettant aux travailleurs installés en dehors des grands centres de bénéficier d'un traitement préférentiel** dans le processus d'immigration permanente.
- **Permettre le renouvellement des permis des TET** pour des raisons humanitaires et opérationnelles.
- **Prévoir une période de transition d'au moins six mois lors de tout changement réglementaire** afin de permettre une adaptation progressive.
- **Créer un comité de liaison permanent entre Québec, Ottawa et l'industrie** pour améliorer la prévisibilité des mesures, la coordination intergouvernementale et la prise en compte des besoins du terrain.

2- Soutenir les besoins de main-d'œuvre

Au-delà des chiffres et des projections démographiques, il importe de ne pas perdre de vue ce que représente concrètement l'immigration dans l'univers du commerce de détail : des visages, des histoires, des parcours de vie qui s'enracinent ici et contribuent chaque jour à faire tourner l'économie locale. Dans bien des commerces au Québec, ce sont des travailleurs issus de l'immigration qui accueillent les clients avec le sourire, qui préparent les commandes, qui assurent la gestion des stocks et qui participent activement à créer un lien de proximité avec la communauté. Ils font bien plus que pallier une pénurie : ils insufflent une énergie nouvelle, une diversité d'expériences et une capacité d'adaptation précieuse à un secteur en constante évolution.

Accueillir, intégrer et valoriser ces nouveaux travailleurs, c'est aussi miser sur l'inclusion sociale et la cohésion économique. Les commerces de détail sont souvent la porte d'entrée du marché du travail pour de nombreux immigrants. Ils deviennent ainsi des lieux de rencontre, d'apprentissage du français et d'intégration à la société québécoise. Les détaillants, en tant qu'employeurs de proximité, jouent un rôle clé dans cette mission collective. S'assurer que les politiques d'immigration soient alignées avec cette réalité humaine et économique, c'est reconnaître que chaque poste pourvu est aussi une vie qui s'enracine, une famille qui s'établit et un milieu qui se revitalise.

Les récentes décisions gouvernementales en matière d'immigration temporaire suscitent de vives préoccupations au sein de l'industrie du détail. Les modifications apportées au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) – notamment la réduction du seuil autorisé de TET de 20 % à 10 % des effectifs, le raccourcissement de la durée des permis et l'augmentation des seuils salariaux – vont en effet à l'encontre de la réalité économique de plusieurs employeurs, en particulier en région. Ces changements compromettent directement la capacité des entreprises à maintenir leurs opérations et risquent donc d'entraîner des bris ou des réductions de services qui pourraient avoir des conséquences concrètes pour la population. Toute pénurie de main-d'œuvre, quelle qu'en soit la cause, a par ailleurs une incidence directe sur les marges dans le secteur du détail – ce qui, à terme, se traduit par une hausse des prix pour les consommateurs.

Des régions aux réalités différentes

Le marché du travail québécois n'est pas uniforme : certaines régions, déjà fragilisées par le vieillissement démographique, dépendent de façon critique de l'immigration pour faire fonctionner leurs commerces. L'uniformisation des seuils et des critères à l'échelle du Québec est contre-productive dans un contexte de rareté localisée.

À l'extérieur des grands centres urbains, la pénurie de main-d'œuvre est amplifiée par la démographie, la faible mobilité interrégionale et l'absence de relève locale pour plusieurs types d'emplois. Dans ce contexte, **les travailleurs étrangers temporaires (TET) représentent une**

ressource vitale pour la poursuite des activités de nombreux établissements. Ce sont souvent ces travailleurs qui permettent de garder ouverts des commerces dans des milieux éloignés ou en décroissance démographique. Pour plusieurs, la main-d'œuvre locale est littéralement insuffisante. Une bannière rapporte ainsi que 64 % de ses franchisés font état d'une incapacité à combler leurs besoins de main-d'œuvre uniquement à l'aide de candidatures locales.

Il est donc crucial d'adapter les cibles d'immigration à la réalité des régions, en ne perdant jamais de vue la gravité des pénuries de main-d'œuvre. Cela implique de mieux tenir compte de la diversité des métiers sous tension dans la conception des outils de planification et des listes de professions prioritaires. **Des emplois comme ceux des gestionnaires de magasin, des cuisiniers, des superviseurs de service alimentaire, des aides-techniciens en pharmacie (ATP) ou des bouchers, trop souvent relégués aux catégories dites « semi-spécialisées », sont en réalité essentiels au bon fonctionnement de centaines de commerces, particulièrement en région.** En matière d'immigration, ils doivent bénéficier de mécanismes plus rapides, plus flexibles et mieux adaptés à la réalité du terrain.

Plus près des grands centres, le refus systématique de traiter une demande d'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) dans les régions métropolitaines de recensement affichant un taux de chômage supérieur à 6 % va à l'encontre de la réalité de plusieurs secteurs ; les disparités locales doivent être considérées. Dans la RMR de Montréal, plusieurs municipalités situées hors de l'île ont des besoins criants de main-d'œuvre étrangère temporaire, particulièrement dans le secteur du détail et de la restauration. Et compte tenu de son caractère essentiel, le secteur de l'alimentation dans son ensemble (incluant ainsi le commerce de détail et la restauration) devrait aussi être exempté de cette politique de refus.

L'industrie du détail : un vaste écosystème

Il serait toutefois réducteur de limiter les besoins du secteur du détail aux seuls postes de première ligne. Cette industrie dépend également d'un vaste écosystème de professionnels qualifiés, sans qui la chaîne d'approvisionnement, la logistique, la gestion des stocks et la gouvernance opérationnelle ne pourraient fonctionner. On parle ici de gestionnaires d'approvisionnement, d'acheteurs stratégiques, de directeurs de réseau, de coordonnateurs logistiques, de superviseurs de centre de distribution et de responsables de la conformité réglementaire. Leur contribution est déterminante pour assurer la fluidité des opérations dans un environnement marqué par des hausses de coûts, des incertitudes commerciales et des pressions constantes sur les délais de livraison.

Par ailleurs, l'innovation technologique joue un rôle de plus en plus central dans l'évolution du commerce de détail. Les détaillants québécois investissent massivement dans la transformation numérique, ce qui crée une demande croissante pour des spécialistes des technologies de l'information : analystes de données, architectes infonuagiques, spécialistes de la cybersécurité, gestionnaires de plateformes transactionnelles, développeurs de solutions omnicanal, etc. Ces

profils, encore trop peu considérés dans les politiques d'immigration, axées sur les métiers manuels, sont pourtant essentiels à la modernisation et à la compétitivité du secteur. **Une stratégie d'immigration efficace doit donc embrasser la complexité réelle du commerce de détail, qui est autant une industrie de services qu'un moteur du milieu technologique et logistique.**

Une pression accrue sur les équipes locales

Les effets du resserrement des programmes d'immigration se font déjà sentir sur le terrain. **Le départ de nombreux TET entraîne une surcharge de travail pour les équipes locales, ce qui aggrave les risques d'épuisement professionnel, d'arrêts maladie et, ultimement, de fermetures temporaires ou définitives de certains services.** Dans plusieurs cas, ce sont des services essentiels qui sont compromis, ce qui affecte directement la population.

Cette dynamique crée un cercle vicieux, où la pénurie génère de l'instabilité, laquelle décourage la rétention de personnel et augmente la pression sur les employés en poste. Les effets sont particulièrement préoccupants en région, où les ressources humaines sont moins mobiles et plus difficiles à remplacer.

Les entreprises font état de la grande imprévisibilité engendrée par les récents changements réglementaires, qualifiés de soudains et de fulgurants. L'absence d'une période de transition raisonnable empêche les employeurs de s'adapter correctement, tant sur le plan administratif qu'opérationnel. **Cela nuit à la confiance envers le système et complique la planification des ressources humaines.**

Un meilleur arrimage des politiques entre les gouvernements du Québec et du Canada est également souhaité. La dualité des responsabilités entraîne des incohérences et ralentit la réponse aux besoins du terrain. Pour assurer la stabilité des chaînes d'approvisionnement et la qualité des services à la population, les employeurs ont besoin de politiques d'immigration prévisibles, coordonnées et modulables.

Recommandations :

- **Instaurer une clause d'antériorité (« clause grand-père ») pour les TET qui sont déjà au Québec** afin d'assurer la continuité des opérations.
- **Revenir à un seuil réaliste d'embauche de TET,** avec des modalités correspondant davantage aux réalités régionales.

- **Réviser la politique de refus systématique de traitement des demandes d'EIMT dans les régions métropolitaines affichant un taux de chômage supérieur à 6 %** afin qu'elle tienne compte des disparités locales et exempte l'ensemble du secteur de l'alimentation.
- **Exclure les TET ayant bénéficié du traitement simplifié** dans la détermination de la proportion de TET à bas salaire dans un établissement.

3- L'importance du français et du rôle d'intégration du secteur du détail

Le secteur du détail du Québec réitère son adhésion claire à l'importance du français comme langue commune de travail et de service à la population. Dans tous les segments de l'industrie – alimentation, mode, électronique, pharmacie, etc. –, **la langue française est perçue non seulement comme un vecteur d'unité sociale, mais également comme une condition d'affaires essentielle à la qualité du service.** Les détaillants sont donc favorables au maintien de critères linguistiques dans le processus de sélection permanente des personnes immigrantes. Ces critères garantissent la cohérence entre les objectifs d'intégration et la réalité du marché du travail québécois.

Il apparaît important de souligner ici que **le commerce de détail est un levier naturel et efficace d'intégration.** En raison de la forte interaction avec la clientèle, les milieux de travail dans le secteur du détail favorisent l'apprentissage du français en contexte réel, ce qui complète et renforce les apprentissages formels. Les lieux de travail deviennent ainsi des espaces de socialisation et de familiarisation avec la culture québécoise, accélérant ainsi l'intégration linguistique, professionnelle et sociale. Cette fonction intégratrice de l'industrie du secteur du détail est particulièrement importante en région, où les détaillants représentent parfois l'un des seuls points de contact direct avec la collectivité locale.

Néanmoins, malgré cette capacité d'intégration de l'industrie, **les mécanismes actuels de francisation demeurent inadéquats pour le secteur.** La majorité des programmes sont offerts à temps plein, en présentiel et durant les heures normales de travail, ce qui est difficilement compatible avec les horaires variables, souvent fractionnés et étendus qui caractérisent l'industrie. De plus, l'offre actuelle néglige souvent les familles, alors que la capacité d'un ménage à s'intégrer est un facteur clé de rétention en emploi et en région. La francisation en entreprise, quant à elle, est sous-utilisée, malgré son potentiel à répondre à ces besoins de façon souple, adaptée et durable.

Recommandations :

- **Financer et adapter les programmes de francisation** pour qu'ils soient compatibles avec les horaires de travail atypiques du secteur du détail (cours en soirée, en ligne, à temps partiel).
- **Soutenir la francisation en entreprise en assurant un accompagnement pour veiller à la réussite du processus** et en simplifiant les démarches administratives pour les employeurs qui souhaitent offrir ce service.
- **Intégrer les familles** dans l'offre de francisation afin d'assurer une intégration globale et durable, tant en milieu urbain qu'en région.

Conclusion

Le Québec fait face à une transformation démographique et économique sans précédent. Le vieillissement accéléré de sa population, combiné à un taux de natalité très bas, fragilise la pérennité de nombreux secteurs, notamment celui du commerce de détail, qui assure l'accès aux biens essentiels à l'ensemble de la population. Dans un contexte nord-américain de tensions commerciales croissantes et de bouleversements des chaînes d'approvisionnement, il est crucial de renforcer nos capacités internes, tant sur le plan de la main-d'œuvre que de la résilience économique.

L'immigration constitue, à ce titre, un levier structurant. Elle ne doit pas être envisagée uniquement sous l'angle statistique ou administratif, mais être considérée aussi comme une stratégie de développement durable du Québec. Le secteur du détail, présent dans toutes les régions et à tous les niveaux de la société, constitue un formidable tremplin pour l'intégration, l'inclusion et la vitalité économique.

Le Conseil canadien du commerce de détail invite donc le gouvernement du Québec à faire preuve de cohérence, d'agilité et de vision à long terme dans sa planification 2026-2029. Une politique d'immigration efficace et humaine, arrimée aux réalités du marché du travail et des territoires, est essentielle pour garantir non seulement la continuité des services, mais aussi l'avenir économique du Québec.

En ce sens, toute planification pluriannuelle de l'immigration qui aurait pour effet de réduire les admissions, qu'elles soient permanentes ou temporaires, en deçà des niveaux actuels, mettrait en péril la stabilité économique, régionale et sociale du Québec. Le CCCD invite donc le gouvernement à calibrer ses cibles en fonction des besoins documentés du marché du travail et à éviter toute baisse, qui ne pourrait qu'accentuer la pénurie de main-d'œuvre.

Résumé des recommandations

Assurer la stabilité en matière d'immigration : prioriser les personnes déjà présentes

- **Accorder la résidence permanente en priorité aux personnes déjà présentes sur le territoire**, occupant un emploi, parlant français et étant intégrées socialement ou régionalement.
- **Créer une voie d'accès accélérée à la résidence permanente pour les métiers peu qualifiés, mais essentiels à l'économie québécoise.**
- **Moduler les cibles et les règles du PTET selon les réalités régionales**, en prévoyant des marges de flexibilité suffisantes pour les commerces essentiels en région.
- **Instaurer des passerelles régionales permettant aux travailleurs installés en dehors des grands centres de bénéficier d'un traitement préférentiel** dans le processus d'immigration permanente.
- **Permettre le renouvellement des permis des TET** pour des raisons humanitaires et opérationnelles.
- **Prévoir une période de transition d'au moins six mois lors de tout changement réglementaire** afin de permettre une adaptation progressive.
- **Créer un comité de liaison permanent entre Québec, Ottawa et l'industrie** pour améliorer la prévisibilité des mesures, la coordination intergouvernementale et la prise en compte des besoins du terrain.

Soutenir les besoins de main-d'œuvre

- **Instaurer une clause d'antériorité (« clause grand-père ») pour les TET qui sont déjà au Québec** afin d'assurer la continuité des opérations.
- **Revenir à un seuil réaliste d'embauche de TET**, avec des modalités correspondant davantage aux réalités régionales.
- **Réviser la politique de refus systématique de traitement des demandes d'EIMT dans les régions métropolitaines affichant un taux de chômage supérieur à 6 %** afin qu'elle tienne compte des disparités locales et exempte l'ensemble du secteur de l'alimentation.

- **Exclure les TET ayant bénéficié du traitement simplifié** dans la détermination de la proportion de TET à bas salaire dans un établissement.

Renforcer la francisation et le rôle intégrateur du secteur du détail

- **Financer et adapter les programmes de francisation** pour qu'ils soient compatibles avec les horaires de travail atypiques du secteur du détail (cours en soirée, en ligne, à temps partiel).
- **Soutenir la francisation en entreprise en assurant un accompagnement pour veiller à la réussite du processus** et en simplifiant les démarches administratives pour les employeurs qui souhaitent offrir ce service.
- **Intégrer les familles** dans l'offre de francisation afin d'assurer une intégration globale et durable, tant en milieu urbain qu'en région.