Vers un nouveau modèle canadien d'immigration : le point de vue du Canada atlantique

TONY FANG & GRAHAM KING

L'avenir démographique du Canada signifie que l'immigration ne peut plus être considérée uniquement comme un système d'admission. À une époque où l'accroissement naturel de la population est nul, l'immigration devient la logique organisatrice centrale de l'élaboration des politiques nationales. C'est le cas au Canada atlantique depuis de nombreuses années. Comme le démontre le présent article, l'expérience du Canada atlantique en matière d'immigration constitue un cas type pour l'élaboration de l'approche coordonnée en matière d'immigration dont le Canada aura besoin. Ce que le Canada atlantique a appris, c'est que faire de l'immigration la logique organisatrice des politiques de développement exige de moins s'attarder à l'immigration en tant que volume d'admissions. L'immigration doit plutôt être envisagée comme un plan global de capacité sociale. Pour faciliter cette transition, le Canada doit, premièrement, instaurer des normes nationales de certification des titres de compétences et des compétences; deuxièmement, élaborer une stratégie nationale de mobilisation des employeurs afin de préparer les pratiques d'embauche et d'intégration en milieu de travail; et troisièmement, reconnaître qu'il faut établir des seuils d'immigration adaptés aux réalités régionales, complétés par des plans interprovinciaux de soutien à l'établissement.

Tony Fang (Université Memorial de Terre-Neuve) est professeur et titulaire d'un doctorat de l'Université de Toronto et occupe la Chaire Stephen-Jarislowsky en transformation économique et culturelle à l'Université Memorial. Il est membre (Fellow) de la Royal Society of Arts (FRSA), ancien président de la Chinese Economists Society et lauréat du prix Morley-Gunderson 2025.

Graham King (Université de la Colombie-Britannique) est assistant de recherche à la Chaire Stephen-Jarislowsky et diplômé de l'école de commerce de l'Université Memorial. Il termine actuellement une maîtrise ès arts en géographie à l'Université de la Colombie-Britannique.

En 2012, Jeffrey Reitz écrivait que « la politique canadienne d'immigration est, fondamentalement, une affaire de chiffres » (p. 520, traduction libre). Le « modèle canadien » de politique d'immigration, poursuivait Reitz, était une « politique de migration de masse ». L'année 2012 fut aussi une année de croissance démographique largement attribuable à l'immigration.

En 2026, le Canada entre dans une ère d'accroissement naturel nul de la population. Au début de 2026, le Canada s'attend à connaître sa première baisse annuelle nette du nombre de résidents depuis la Confédération (Statistique Canada, 2026a).

Dans ce contexte, le succès de l'immigration n'est plus une question d'admissions. Le « modèle canadien » d'immigration que Reitz qualifiait autrefois d'« immigration de masse » revêt désormais une signification plus globale. L'immigration n'est plus simplement une composante de la politique économique ou démographique; elle devient de plus en plus la condition à partir de laquelle l'ensemble du soutien économique et social doit être abordé. Alors que nous posions auparavant des questions comme « Combien de personnes devrions-nous admettre? », dans le scénario actuel d'accroissement naturel nul, nous devons plutôt nous demander : « Dans quelles conditions l'immigration peut-elle soutenir avec succès la capacité économique et sociale à long terme du pays? » Ce qui était autrefois une question démographique quantitative doit désormais être placé au centre de toute la capacité de développement et de la planification à long terme du Canada.

C'est le cas au Canada atlantique depuis de nombreuses années. Comme le démontre le présent article, l'expérience du Canada atlantique en matière d'immigration constitue un cas type pour l'élaboration de l'approche coordonnée en matière d'immigration dont le Canada aura besoin. Loin de considérer le Canada atlantique comme une exception régionale, nous devons tirer des leçons de son histoire économique récente, marquée par le déclin démographique, afin d'apprendre comment soutenir au mieux l'immigration non pas en tant que politique isolée, mais en tant qu'approche globale du développement national. Dans cette optique, l'expérience du Canada atlantique en matière d'immigration n'est pas un simple récit de défis ou d'anomalies propres à une région; elle offre plutôt des leçons plus larges sur les conditions locales qui déterminent en fin de compte le succès ou l'échec des politiques nationales. Alors que les grandes régions métropolitaines peuvent souvent soutenir l'immigration grâce à leur seule taille et à la profondeur de leur marché du travail, le Canada atlantique met au contraire en lumière la planification de la capacité sociale nécessaire pour que l'immigration se traduise par un renouvellement et une revitalisation démographiques et économiques durables dans un avenir d'accroissement naturel nul.

L'enseignement fondamental que livre l'expérience du Canada atlantique est que la perspective stratégique doit passer de l'immigration vue comme une statistique d'arrivées à l'immigration vue comme un plan global de développement de la capacité économique. Autrement dit, faire de l'immigration la logique organisatrice des politiques de développement exige de moins s'attarder à l'immigration en tant que volume d'admissions. L'immigration doit plutôt être envisagée comme un plan global de capacité sociale. Pour faciliter cette transition, le Canada doit, premièrement, instaurer des certifications et des règles nationales pour les compétences des nouveaux arrivants; deuxièmement, élaborer une stratégie nationale de mobilisation des employeurs afin de préparer les pratiques d'embauche et d'intégration; et troisièmement, reconnaître qu'il faut établir des seuils d'immigration adaptés aux réalités régionales, complétés par des plans interprovinciaux de soutien à l'établissement. En définitive, ce point de vue du Canada atlantique donne à penser que, pour se préparer à un avenir d'accroissement naturel nul, nous devons reconnaître que l'immigration ne se termine pas à l'arrivée au Canada, mais qu'elle y commence.

La réalité démographique du Canada

Par le passé, l'immigration a servi à compléter la croissance démographique et économique du Canada. Son rôle a été façonné en fonction des pénuries de main-d'œuvre et des déficits de compétences au sein de l'économie canadienne. Le Programme des candidats des provinces, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et le Programme d'immigration au Canada atlantique témoignent tous de cet impératif d'harmoniser des voies d'immigration ciblées afin de répondre aux besoins des marchés du travail régionaux et locaux.

Cependant, les conditions de croissance démographique intérieure qui sous-tendaient cette approche de l'immigration évoluent désormais rapidement. Statistique Canada prévoit un accroissement naturel négatif à compter de 2031, et ce, chaque année jusqu'en 2074 (2026b). L'augmentation de la population provenait entièrement de la migration internationale. De plus, cette tendance s'accentue. Le Canada s'attend à connaître en 2026 sa première baisse annuelle nette du nombre de résidents depuis la Confédération, et les décès dépassent désormais les naissances depuis le premier trimestre de 2022 (Statistique Canada, 2026a; 2026b).

Cette réalité démographique a des conséquences considérables sur la façon dont nous concevons l'immigration et les politiques de développement économique. Comme le soulignent Drummond et Mahboubi (2026), le Canada entre de plus en plus dans une économie de maintien démographique plutôt que dans une

économie de croissance démographique. Malgré d'éventuels reculs des indicateurs de l'emploi et du PIB à court terme, « rien ici n'indique que l'économie est brisée… Elle s'adapte à une réalité démographique différente » (Drummond et Mahboubi, 2026, traduction libre; voir aussi Hiebert et Mahboubi, 2025). Dans ce contexte, l'immigration transcende son rôle antérieur de stratégie économique d'appoint. À une époque d'accroissement naturel nul, l'immigration devient plutôt un mécanisme primordial par lequel le Canada organise son avenir.

C'est le cas au Canada atlantique depuis de nombreuses années. La région fait face depuis longtemps à certains des défis démographiques les plus aigus au pays, notamment un âge moyen élevé, l'exode et des pénuries persistantes de main-d'œuvre (voir Maher et Sharpe, 2024). Plus qu'un simple récit régional de défis démographiques, l'expérience du Canada atlantique offre toutefois un aperçu précoce des conditions démographiques auxquelles l'ensemble du Canada est de plus en plus confronté. Dans ce contexte, l'expérience du Canada atlantique en matière d'immigration, y compris ses défis et ses ajustements, offre des leçons pour un nouveau modèle canadien d'immigration qui ferait passer l'immigration d'une politique isolée à la logique centrale du développement.

L'expérience du Canada atlantique en matière d'immigration

D'un certain point de vue, l'immigration au Canada atlantique procure des retombées nettement positives tant aux immigrants qu'au développement économique et social local. À l'aide du modèle macroéconomique FOCUS de l'Université de Toronto, Dungan et coll. (2024) ont simulé une augmentation de 10 000 immigrants nets par année au Canada atlantique, accompagnée d'une croissance nationale proportionnelle. Au bout de dix ans, le PIB réel augmentait de 4,22 %, l'emploi de 4,41 % et le PIB par habitant de 0,6 %, sans hausse du chômage. De plus, ce potentiel de l'immigration à améliorer la performance économique du Canada atlantique est renforcé par le fait que les immigrants affichent des taux d'activité plus élevés, des taux de chômage plus faibles et des revenus du travail plus élevés que les non-immigrants de la région (Akbari, 2011; Akbari et Haider, 2018).

Toutefois, ces retombées macroéconomiques pour l'économie du Canada atlantique ne représentent qu'un côté de la médaille. Comme le soutiennent Dungan et coll. (2024), ces résultats positifs ne sont pas générés par l'immigration à elle seule. Ils dépendent plutôt d'investissements complémentaires en capital physique ainsi que de l'intégration et de la rétention réussies des travailleurs immigrants au fil du temps. Plus que le nombre total d'admissions, l'intégration aux marchés du travail et aux collectivités de la région est le facteur déterminant du succès des immigrants (Ramos et Yoshida, 2011; Ramos et Bennett, 2019). La région atlantique a mis en lumière au moins trois domaines clés du succès de l'intégration des nouveaux arrivants.

Obstacles à l'accès à un emploi valorisant

Le premier est l'accès à un emploi valorisant. Les résultats d'enquêtes indiquent que l'absence d'emploi valorisant est la raison la plus souvent invoquée par les immigrants pour quitter les provinces de l'Atlantique (Fang et coll., 2018; Fang et coll., 2021). Faute de possibilités dans les professions de leur choix, les immigrants qualifiés sont soit dirigés vers le sous-emploi, dans des postes pour lesquels ils sont surqualifiés (voir Wald et Fang, 2008), comme les emplois peu rémunérés du secteur des services, soit contraints de s'installer carrément dans d'autres régions du Canada, ce qui prive la région atlantique de leur apport potentiel dont elle a grandement besoin (Hou et coll., 2021).

Ce manque de possibilités d'emploi pour les nouveaux arrivants n'est toutefois pas attribuable à un manque de compétences. Au contraire, les immigrants ont tendance à être hautement qualifiés et plus scolarisés que leurs

homologues nés au pays (Akbari, 2011; Akbari et Haider, 2018). Selon des données d'enquête récentes, 88 % des employeurs des provinces de l'Atlantique qui ont embauché des immigrants en ont une impression favorable en ce qui concerne l'éthique de travail, le niveau élevé de qualification et la grande fiabilité (Fang et coll., 2021; Fang et coll., 2022).

Plutôt que leur rendement réel au travail après l'embauche, une raison importante pour laquelle les immigrants se heurtent à des obstacles persistants dans l'accès aux emplois valorisants existants réside dans les attitudes d'embauche biaisées des employeurs (Fang et coll., 2021; Fang et coll., 2022). La plupart des employeurs du Canada atlantique manifestent une nette préférence pour l'expérience de travail canadienne par rapport à l'expérience et aux titres de compétences étrangers. Pour les nouveaux arrivants récents, ce manque d'expérience de travail canadienne constitue un obstacle important à l'entrée sur le marché du travail. Il en résulte que les nouveaux arrivants sont souvent contraints d'occuper des emplois pour lesquels ils sont surscolarisés et surqualifiés. Des données récentes indiquent que seulement 44 % des immigrants récents occupent un emploi correspondant à leur niveau de scolarité, comparativement à 64 % de la population née au Canada (Akbar et Triandafyllidou, 2025).

Non-reconnaissance des titres de compétences

Le sous-emploi des immigrants n'est donc pas le résultat d'un manque de compétences, mais plutôt d'un manque de confiance des employeurs à l'égard des titres de compétences et de l'expérience acquis à l'étranger. Plus que les difficultés en cours d'emploi, le sous-emploi des immigrants découle de pratiques d'embauche rigides de la part des employeurs. Autrement dit, les employeurs du Canada atlantique n'accordent pas aux titres de compétences étrangers la valeur qu'ils devraient.

En outre, cette exclusion des immigrants du marché du travail est rendue possible par la faiblesse des systèmes canadiens de reconnaissance des titres de compétences. Les immigrants doivent souvent attendre très longtemps avant que leurs diplômes et titres de compétences étrangers soient reconnus selon les normes canadiennes, en grande partie en raison de l'absence de normes sectorielles unifiées ou d'une capacité de traitement insuffisante (Hawthorne, 2016; Houle et Yssaad, 2010). Dans ce contexte, la discrimination sur le marché du travail se trouve légitimée par l'asymétrie d'information et la non-reconnaissance des titres de compétences (voir Guo, 2009). Les nouveaux arrivants se trouvent ainsi exposés à une nouvelle forme de discrimination sur le marché du travail, la discrimination statistique, qui les pousse vers le travail précaire et le sous-emploi. Par conséquent, lorsque leur revenu est insuffisant pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille, les immigrants se voient contraints d'envisager de déménager ailleurs au Canada, même s'ils avaient autrement l'intention de rester au Canada atlantique.

Si la politique d'immigration a conservé l'objectif d'intégrer la diversité des formations et des compétences internationales comme pilier essentiel du développement économique local au Canada – pour combler les pénuries de main-d'œuvre et de compétences à court terme, et stimuler l'innovation et l'entrepreneuriat à long terme –, les processus de reconnaissance des titres de compétences et d'évaluation des compétences n'ont toujours pas évolué au même rythme que cette stratégie d'immigration. Dans un contexte où les employeurs exigent une expérience de travail canadienne et où le système de reconnaissance des titres de compétences est défaillant, une stratégie d'immigration placée au centre des politiques de développement se trouve limitée non pas par le nombre d'admissions, mais par le soutien offert sur le marché du travail.

Formation linguistique et réseaux sociaux

Un deuxième ensemble de facteurs clés du succès de l'immigration concerne les services d'établissement en matière de formation linguistique et de réseautage social. Bien qu'ils soient hautement qualifiés, de nombreux nouveaux arrivants au Canada atlantique peinent à participer pleinement aux possibilités sociales et économiques en raison des barrières linguistiques (Fang et coll., 2023). Ces difficultés sont exacerbées par le manque de capacité locale d'établissement en matière de formation linguistique : les classes sont de taille limitée ou réparties entre plusieurs organismes, et elles dépassent souvent leur capacité actuelle en raison d'un financement restreint (Braun et Clément, 2023).

L'incidence économique de cet isolement social et culturel est encore accentuée par les pratiques d'embauche des employeurs, qui privilégient souvent le bouche-à-oreille et d'autres approches fondées sur les réseaux plutôt que les pratiques d'embauche numériques ou plus formelles (Fang et coll., 2023). Disposant de peu de réseaux sociaux locaux et de peu de moyens pour en créer, les immigrants se retrouvent souvent avec des compétences sous-utilisées et une vie sans soutien (Weerasinghe et coll., 2016; Hynie et coll., 2011). Les immigrants ne peuvent pas tirer parti des avantages que le Canada atlantique offre sur le plan de la qualité de vie, comme des marchés du logement relativement abordables, une qualité de vie élevée et l'accès à des possibilités d'études secondaires et postsecondaires. Sans services d'établissement suffisants, censés favoriser la réussite économique – sans pratiques d'embauche accueillantes et favorables de la part des employeurs, sans services de reconnaissance des titres de compétences ni possibilités de réseautage social –, les avantages actuels du Canada atlantique risquent de disparaître.

Reconnaissant ces défis persistants, le Canada atlantique a élaboré une Stratégie de croissance pour l'Atlantique délibérée et interprovinciale en vue d'une voie coordonnée en matière d'immigration et de développement économique (voir Stratégie de croissance pour l'Atlantique, 2018). À travers ces défis, la région a appris à quel point la réussite économique des immigrants est en grande partie déterminée et circonscrite par ce que l'on considérait auparavant comme des déterminants « sociaux » du niveau de vie et de l'emploi (comme la reconnaissance des titres de compétences, la formation linguistique et le réseautage social).

Si la politique canadienne d'immigration veut répondre avec succès à son importance économique croissante, le « modèle canadien » peut s'inspirer du « modèle atlantique ». Sans cette perspective complète sur la réussite des immigrants, le Canada et ses régions, confrontés à la réalité démographique, risquent de négliger l'ensemble des avantages sociaux et économiques de l'immigration internationale au moment où ils en ont le plus besoin.

S'inspirer du modèle atlantique : trois recommandations clés

1. Élaborer des normes pancanadiennes de reconnaissance des titres de compétences et des compétences

Premièrement, le Canada a besoin d'un cadre national coordonné de reconnaissance des titres de compétences et des compétences. Comme l'a relevé la Stratégie de croissance pour l'Atlantique (2018), malgré les efforts déployés pour remédier aux pénuries généralisées de main-d'œuvre et de compétences au moyen de l'immigration, de nombreux travailleurs formés à l'étranger continuent de se heurter à des régimes d'autorisation d'exercer fragmentés, à des normes provinciales incohérentes et à des délais de reconnaissance des titres de compétences étrangers. De plus, comme l'ont démontré des programmes tels que le Programme d'immigration au Canada atlantique, les employeurs sont

plus enclins à recruter à l'étranger lorsque les institutions offrent des mécanismes de soutien et des parcours d'intégration coordonnés.

Néanmoins, une solution plus durable exige de faire évoluer ce programme vers une approche harmonisée à l'échelle nationale en matière de certification et de reconnaissance professionnelle. Un tel cadre prendrait la forme d'une initiative conjointe du gouvernement et d'organisations non gouvernementales qui pourrait s'appuyer directement sur d'autres initiatives atlantiques comme le Partenariat pour l'harmonisation de l'apprentissage dans l'Atlantique, qui vise déjà à normaliser les systèmes de formation et de certification des gens de métier qualifiés dans les provinces de l'Atlantique (voir Gouvernement du Canada, 2017). En ce sens, les partenariats existants au Canada atlantique offrent un modèle de la façon dont l'ensemble du Canada peut collaborer pour faire en sorte que la réglementation et les institutions ne freinent pas la réussite des immigrants, mais la favorisent.

2. Élaborer une stratégie nationale de mobilisation des employeurs

Deuxièmement, le Canada a besoin d'une stratégie nationale de mobilisation des employeurs. S'appuyant sur la reconnaissance, dans la Stratégie de croissance pour l'Atlantique, que les employeurs sont eux-mêmes des acteurs centraux de l'intégration des immigrants et du développement régional, cette stratégie repose sur une mobilisation à l'échelle des entreprises.

Elle s'inscrit dans la philosophie du Programme d'immigration au Canada atlantique, qui reconnaissait que l'immigration est efficace lorsque les employeurs participent directement non seulement au recrutement, mais aussi aux processus de rétention et d'établissement. Grâce à des initiatives comme la Voie de service réservée (voir Stratégie de croissance pour l'Atlantique, 2018, p. 5) ou à des partenariats élargis en matière d'établissement, les employeurs de l'Atlantique ont bénéficié d'un soutien institutionnel pour s'orienter dans l'embauche, la planification de l'établissement et l'intégration à long terme de la main-d'œuvre.

Toutefois, malgré la mise en place de ces mesures de soutien, de nombreux employeurs au Canada perçoivent encore les voies d'immigration axées sur les employeurs comme un mécanisme de remplacement de la main-d'œuvre à court terme, trop lourd, trop long et difficile à comprendre. Une stratégie nationale de mobilisation des employeurs officialiserait donc l'approche collaborative mise au point au Canada atlantique en encourageant les entreprises à participer à des programmes de mentorat, à des mesures de soutien à l'intégration en milieu de travail, à des initiatives de transition des titres de compétences et à des efforts de rétention régionale.

3. Planifier en tenant compte des réalités régionales, tant pour les admissions que pour la capacité d'établissement

Troisièmement, le Canada doit adopter une approche de la planification des admissions et de l'établissement des immigrants plus sensible aux réalités régionales, qui reflète la diversité des capacités locales et des priorités de développement. La Stratégie de croissance pour l'Atlantique elle-même est née de la reconnaissance que le Canada atlantique faisait face à des pressions démographiques et économiques distinctes nécessitant des réponses stratégiques adaptées. Plutôt que d'appliquer un modèle uniforme, la Stratégie reconnaissait implicitement que la politique d'immigration doit être directement liée aux pénuries de main-d'œuvre régionales, à la croissance démographique, à la capacité d'établissement, entre autres.

Cette perspective reconnaît l'imbrication fondamentale entre les résultats des immigrants sur le marché du travail et les soutiens sociaux qui les encadrent, notamment la disponibilité des logements, le transport et l'accessibilité,

la capacité des services d'établissement et d'autres soutiens intégrés aux collectivités. Cette perspective est particulièrement importante dans les régions rurales et éloignées, où le déclin démographique et les pénuries de main-d'œuvre sont les plus aigus, mais où la capacité d'accueil peut aussi être plus limitée. Par conséquent, la future politique canadienne d'immigration devrait tendre vers un modèle de planification régionale plus collaboratif, dans lequel les cibles d'immigration sont coordonnées avec le développement des infrastructures, la planification de la main-d'œuvre et le renforcement de la capacité d'établissement.

Conclusion

La principale leçon que propose l'expérience du Canada atlantique est que la politique d'immigration est plus efficace lorsqu'elle est considérée non pas simplement comme un système d'admission, mais comme un élément d'un cadre plus large de développement national. En définitive, ces trois recommandations ne constituent qu'un point de départ pour préparer notre pays aux défis démographiques du proche avenir. Au-delà de ces stratégies coordonnées, le point de vue du Canada atlantique donne à penser que, pour se préparer à un avenir d'accroissement naturel nul, le Canada doit reconnaître fondamentalement que l'immigration ne se termine pas à l'arrivée au pays, mais qu'elle y commence.

Références

Atlantic Growth Strategy [Stratégie de croissance pour l'Atlantique]. (2018). Year 2 Report — Update to Atlantic Canadians. https://www.canada.ca/content/dam/acoa-apeca/ags-sca/assets/AGS-update_EN_web.pdf

Akbar, M., et Triandafyllidou, A. (2025). Canadian immigrants are overqualified and underemployed — reforms must address this. The Conversation. https://www.torontomu.ca/cerc-migration/news/2025/02/conversation-canadian-overqualified/

Akbari, A. H. (2011). Labor market performance of immigrants in smaller regions of western countries: Some evidence from Atlantic Canada. Journal of International Migration and Integration/Revue de l'integration et de la migration internationale, 12(2), 133-154.

Akbari, A. H., et Haider, A. (2018). Impact of immigration on economic growth in Canada and in its smaller provinces. Journal of International Migration and Integration, 19(1), 129-142.

Braun, J., et Clément, D. (2023). Immigrant settlement and integration in Canada: trends in public funding. Journal of Canadian Studies, 57(2), 255-279.

Drummond, D., et Mahboubi, P. (2026). Resetting Expectations: Canada's Economy in a Lower-Immigration Era. Institut C.D. Howe. https://cdhowe.org/publication/resetting-expectations-canadas-economy-in-a-lower-immigration-era/

Dungan, P., Fang, T., Gunderson, M., et Murphy, S. (2024). Macroeconomic Impacts of Immigration in the Canadian Atlantic Region: An Empirical Analysis Using the Focus Model. Journal of Immigrant & Refugee Studies, 1-14.

Fang, T., Zhu, J., et King, G. A. (2023). Employer Perceptions to Hiring Newcomers and International Students in Newfoundland and Labrador. Rapport présenté au Newfoundland and Labrador Workforce Innovation Centre. https://www.nlwic.ca/wp-content/uploads/2024/01/MUN-Final-Report_Employer-Perceptions-to-Hiring-June-30-2023.pdf

Fang, T., Xiao, N., Zhu, J., et Hartley, J. (2022). Employer attitudes and the hiring of immigrants and international students: Evidence from a survey of employers in Atlantic Canada. Canadian Public Policy, 48(S1), 17-37.

Fang, T., Zhu, J., et Wells, A. D. (2021). Employer Attitudes Toward Hiring Newcomers and International Students in the Atlantic Provinces. Harris Centre.

Fang, T., Sapeha, H., et Neil, K. (2018). Integration and retention of refugees in smaller communities. International Migration, 56(6), 83-99.

Gouvernement du Canada. (2017). Backgrounder: Atlantic Apprenticeship Harmonization Partnership (AAHP). https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2017/10/backgrounder_atlanticapprenticeshipharmonizationproject.html

Guo, S. (2009). Difference, deficiency, and devaulation: Tracing the roots of non-recognition of foreign credentials for immigrant professionals in Canada. Canadian Journal for the Study of Adult Education, 37-52.

Hawthorne, L. (2016). Foreign credential recognition and assessment: An introduction. Disponible sur SSRN 2808951.

Hiebert, D., et Mahboubi, P. (2025). The Demographic Slowdown Has Arrived. Institut C.D. Howe. https://cdhowe.org/publication/the-demographic-slowdown-has-arrived/

Hou, F., Lu, Y., et Schimmele, C. (2021). Trends in immigrant overeducation: the role of supply and demand. International Migration, 59(3), 192-212.

Houle, R., et Yssaad, L. (2010). Recognition of newcomers' foreign credentials and work experience. Perspectives on labour and income, 22(4), 18.

Hynie, M., Crooks, V. A., et Barragan, J. (2011). Immigrant and refugee social networks: determinants and consequences of social support among women newcomers to Canada. Canadian Journal of Nursing Research Archive, 26-47.

Maher, S., et Sharpe, A. (2024). 2024 Atlantic Canada Momentum Index. Forum des politiques publiques. https://ppforum.ca/publications/the-atlantic-canada-momentum-index-adjusted-2024/

Statistique Canada. (2026a). Estimations de la population du Canada, quatrième trimestre 2025. Le Quotidien. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/260318/dq260318b-fra.htm

Statistique Canada. (2026b). Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires : tableau de bord interactif. https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-607-x/71-607-x2022015-fra.htm

Ramos, H., et Yoshida, Y. (2011). Why do recent immigrants leave Atlantic Canada. Atlantic Metropolis Centre–Working Paper Series, 20321.

Ramos, H., et Bennett, M. (2019). Do Immigrants Who Land in Atlantic Canada with Family Stay? (p. 1-15). Pathways to Prosperity.

Reitz, J. G. (2012). The distinctiveness of Canadian immigration experience. Patterns of prejudice, 46(5), 518-538.

Wald, S., et Fang, T. (2008). Overeducated immigrants in the Canadian labour market: Evidence from the workplace and employee survey. Canadian Public Policy, 34(4), 457-479.

Weerasinghe, S., Dobrowolsky, A., Gallant, N., Tastsoglou, E., Akbari, A. H., Barber, P. G., et Quaicoe, L. (2016). Why networks matter and how they work? The role of social networks in attracting and retaining immigrants in small cities. Dans Canadian perspectives on immigration in small cities (p. 141-169). Cham : Springer International Publishing.