

EVIDENCE

OTTAWA, Wednesday, September 27, 2023

The Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology met with videoconference this day at 4:15 p.m. [ET] to examine and report on such issues as may arise from time to time relating to social affairs, science and technology generally.

Senator Ratna Omidvar (*Chair*) in the chair.

[*English*]

The Chair: I would like to begin by welcoming members of the committee, witnesses and members of the public watching our proceedings. My name is Ratna Omidvar, senator from Ontario and I am the chair of this committee.

Before we begin, I would like to do a round table and have senators introduce themselves starting with the deputy chair of the committee, Senator Cordy.

Senator Cordy: My name is Jane Cordy and I'm a senator from Nova Scotia.

[*Translation*]

Senator Cormier: Senator René Cormier from New Brunswick.

[*English*]

Senator Moodie: Senator Moodie, Ontario.

[*Translation*]

Senator Petitclerc: Senator Chantal Petitclerc from Quebec.

[*English*]

Senator Osler: Senator Gigi Osler from Manitoba.

Senator McPhedran: Senator Marilou McPhedran, also from Manitoba.

[*Translation*]

Senator Mégie: Senator Marie-Françoise Mégie from Quebec.

[*English*]

Senator Dasko: Donna Dasko, senator from Ontario.

The Chair: Thank you, colleagues.

TÉMOIGNAGES

OTTAWA, le mercredi 27 septembre 2023

Le Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie se réunit aujourd'hui, à 16 h 15 (HE), avec vidéoconférence, afin d'examiner pour en faire rapport les questions qui pourraient survenir concernant les affaires sociales, la science et la technologie en général.

La sénatrice Ratna Omidvar (*présidente*) occupe le fauteuil.

[*Traduction*]

La présidente : Je veux d'abord souhaiter la bienvenue aux membres du comité, aux témoins et au public qui regarde notre réunion. Je m'appelle Ratna Omidvar. Je suis une sénatrice de l'Ontario et présidente de ce comité.

Avant d'entamer nos discussions, puis-je demander à mes collègues de bien vouloir se présenter? Nous allons faire un tour de table en commençant par la vice-présidente du comité, la sénatrice Cordy.

La sénatrice Cordy : Je m'appelle Jane Cordy, et je suis une sénatrice de la Nouvelle-Écosse.

[*Français*]

Le sénateur Cormier : Sénateur René Cormier, du Nouveau-Brunswick.

[*Traduction*]

La sénatrice Moodie : Sénatrice Moodie, de l'Ontario.

[*Français*]

La sénatrice Petitclerc : Sénatrice Chantal Petitclerc, du Québec.

[*Traduction*]

La sénatrice Osler : Sénatrice Gigi Osler, du Manitoba.

La sénatrice McPhedran : Sénatrice Marilou McPhedran, également du Manitoba.

[*Français*]

La sénatrice Mégie : Sénatrice Marie-Françoise Mégie, du Québec.

[*Traduction*]

La sénatrice Dasko : Donna Dasko, sénatrice de l'Ontario.

La présidente : Merci à tous mes collègues.

Today, we continue our study on Canada's temporary and migrant labour force. Joining us by video conference on our first panel, we welcome Catherine Bryan, Associate Professor, School of Social Work, Dalhousie University; and Donald Walmsley, Executive Director, Neepawa and Area Immigrant Settlement Services.

Thank you for joining us today. You will each have five minutes for your opening statements, followed by questions from our members. Professor Bryan, let's begin with you.

Catherine Bryan, Associate Professor, School of Social Work, Dalhousie University, as an individual: Thank you. I have spent the last 15 years conducting ethnographic research on immigration to Canada and I focus primarily on the experiences of migrant workers and their families, as well as the systems and histories that condition those experiences.

In my five minutes, I have two features of temporary workforces that I'd like to highlight. The first concerns the undervaluing of labour markets where those with temporary residency status are concentrated.

Importantly, these labour markets often correspond to essential sectors: food production and provisioning, service and hospitality, cleaning and sanitation and care. Despite their necessary quality, we see a kind of persistent devaluing of that labour and of the labour that supports these sectors. This is evidenced in rates of pay, conditions of work and in the kinds of social status associated with, for example, working in food retail.

At the grocery store next to my office, for example, the students who work there — some of them international students on temporary residency permits — cannot afford the food they sell. All of it is grown locally, much of it on farms reliant on seasonal agricultural workers.

Last week, I met several internationally trained nurses who were all temporary foreign workers in Nova Scotia. Employed as home care workers and as personal care assistants, each have taken on supplemental cleaning jobs simply to make ends meet.

In February, I met with workers in Manila on their way to B.C. to work at a quick service restaurant. They spoke with excitement about earning Canadian wages and of the possibility

Nous poursuivons aujourd'hui notre étude sur la main-d'œuvre temporaire et migrante au Canada. Nous allons accueillir dans un premier temps deux témoins par vidéoconférence. Nous souhaitons la bienvenue à Mme Catherine Bryan, professeure agrégée à l'École de travail social de l'Université Dalhousie; ainsi qu'à M. Donald Walmsley, directeur général des Services d'établissement des immigrants à Neepawa et dans les secteurs avoisinants.

Merci à vous deux d'être des nôtres aujourd'hui. Vous avez droit à cinq minutes chacun pour nous présenter vos observations préliminaires, après quoi les sénateurs vous poseront leurs questions. Madame Bryan, vous pouvez commencer.

Catherine Bryan, professeure agrégée, École de travail social, Université Dalhousie, à titre personnel : Merci. Depuis 15 ans, je mène des recherches ethnographiques sur l'immigration au Canada en m'intéressant tout particulièrement aux expériences des travailleurs migrants et de leurs familles, de même qu'aux systèmes et aux pratiques qui façonnent ces expériences.

J'aimerais profiter des cinq minutes à ma disposition aujourd'hui pour mettre en lumière deux caractéristiques de la main-d'œuvre temporaire. Il y a d'abord la sous-évaluation des marchés du travail au sein desquels on retrouve une concentration de migrants ayant le statut de résidents temporaires.

Il est important de noter que ces marchés du travail correspondent souvent à des secteurs essentiels comme ceux de la production et de l'approvisionnement alimentaires, des services et de l'accueil, de l'entretien ménager et des soins. Malgré le caractère essentiel de ces emplois, on constate une dévalorisation persistante de cette main-d'œuvre et des travailleurs de soutien dans ces secteurs. En témoignent les taux de rémunération, les conditions de travail et le statut social associé notamment au travail dans le domaine de l'alimentation.

Je peux vous donner l'exemple de l'épicerie située à proximité de mon bureau. Les étudiants qui y travaillent — dont certains sont des étudiants étrangers ayant des permis de séjour temporaire — n'ont pas les moyens de se payer les aliments qu'ils vendent. Ce sont tous des aliments produits localement, la plupart du temps dans des fermes devant faire appel à des travailleurs agricoles saisonniers.

La semaine dernière, j'ai rencontré plusieurs infirmières formées à l'étranger qui étaient toutes travailleuses étrangères temporaires en Nouvelle-Écosse. Elles travaillaient comme aides de soins à domicile ou aides au service de soins personnels et avaient toutes un emploi supplémentaire en entretien ménager, simplement pour arriver à joindre les deux bouts.

En février, j'ai rencontré à Manille des travailleurs qui se dirigeaient vers la Colombie-Britannique pour y occuper un emploi dans un établissement de restauration rapide. Ils étaient

of being supported by their employer in their application for permanent residency. When I visited them in B.C. in June, they could barely make their rent as their wages were only slightly above minimum wage and their weekly hours were consistently lower than what was specified in their contract.

Rather than reflecting on the issue of wages to explain the labour shortages that prompt the recruitment of migrant workers in the first place, employers will often point, for example, to the grueling nature of the work and the unwillingness of Canadians to do it.

Two years ago, I met with a fish plant operator in Nova Scotia who did not recruit temporary foreign workers. He managed to retain his local staff despite the dirty and dangerous nature of the job. This, he explained, was because he paid them well.

Other sites deploy a different logic, one which suggests that the only way to safeguard the viability and profitability of fish processing, agriculture, grocery retail or even care is to cut labour costs. Arguably, this is accepted because of the ways in which these sectors are already devalued.

Programs encouraging of migrant recruitment, however, do more than provide access to labour. They offer access to workers that are highly vulnerable to exploitation. This follows from their dependency on their employer and the precarity of their legal status. The threat of deportation embedded within this arrangement immediately heightens worker vulnerability to a range of abuses.

This brings me to my second point which is that even when the threat of deportation is resolved or mitigated by other kinds of temporary status that might allow for greater labour mobility within Canada, exploitation persists. A number of programs exist to facilitate the transition of temporary migrant workers to permanent resident status. While they do redress some of the more exploitative features of temporary workers schemes, they also have the tendency of re-enforcing the dependency so central to those schemes. This is because of the requirement of employer support.

Between 2009 and 2014, I met 80 temporary foreign workers who transitioned to permanent residency with the support of their employer in Manitoba. Told they could remain in Canada and be reunited with family, these workers became all the more willing to accept poor working conditions and all the less likely to say anything about them. At the height of the pandemic, I met

très enthousiastes à l'idée de toucher des salaires canadiens et à la perspective d'obtenir le soutien de leur employeur pour leur demande de résidence permanente. Lorsque je leur ai rendu visite en Colombie-Britannique en juin, ils arrivaient à peine à payer leur loyer, parce que leur rémunération dépassait tout juste le salaire minimum et qu'ils travaillaient chaque semaine moins d'heures que ce qui était prévu dans leur contrat.

Plutôt que de se demander si ce ne sont pas les niveaux de rémunération qui expliquent les pénuries de main-d'œuvre les ayant amenés au départ à recruter des travailleurs migrants, les employeurs vont souvent blâmer par exemple la nature éreintante du travail et le fait que les Canadiens ne veulent pas occuper de tels emplois.

Il y a deux ans, j'ai rencontré l'exploitant d'une usine de transformation du poisson en Nouvelle-Écosse qui ne recrutait pas de travailleurs étrangers temporaires. Il avait réussi à garder ses employés locaux malgré que leurs tâches étaient salissantes et dangereuses. Il a indiqué que c'est parce qu'il les payait bien.

D'autres exploitants appliquent une logique différente. Selon eux, la réduction des coûts de main-d'œuvre est la seule façon de préserver la viabilité et la rentabilité d'une entreprise dans les secteurs de la transformation du poisson, de l'agriculture, de l'alimentation au détail ou même des soins de santé. On pourrait faire valoir que cette logique est acceptée en raison du fait que ces secteurs sont déjà dévalorisés à différents égards.

Les programmes favorisant le recrutement de migrants ne permettent pas uniquement d'avoir accès à de la main-d'œuvre. Ils donnent aussi accès à des travailleurs très vulnérables à l'exploitation en raison de leur dépendance à l'égard de leur employeur et de la précarité de leur statut juridique. La menace d'exclusion s'inscrivant dans ce type d'arrangement a directement pour effet de rendre ces travailleurs plus vulnérables à un large éventail de mauvais traitements.

Cela m'amène au second élément que je souhaitais faire ressortir. Même lorsque la menace d'expulsion est atténuée via d'autres mécanismes conférant un statut temporaire permettant une plus grande mobilité de la main-d'œuvre à l'intérieur du Canada, l'exploitation persiste. Il existe différents programmes facilitant la transition des travailleurs migrants temporaires vers le statut de résident permanent. Bien que ces programmes permettent de contrer certaines des caractéristiques du travail temporaire les plus propices à l'exploitation, ils ont aussi tendance à renforcer le lien de dépendance qui est à la base même de ces procédés. Tout cela est attribuable au fait que le soutien d'un employeur est requis.

Entre 2009 et 2014, j'ai rencontré 80 travailleurs étrangers temporaires qui ont fait la transition vers la résidence permanente avec le soutien de leur employeur au Manitoba. Comme ils s'étaient fait dire qu'ils pourraient demeurer au Canada et que leurs familles pourraient y être réunies, ces travailleurs sont devenus encore plus disposés à accepter de

migrant workers in Nova Scotia's fish processing sector hired on a three-month contract. They tried desperately to secure permanent employment that would allow them to transfer to permanent residency. Unable to do so because the season was over, they eventually made their way to New Brunswick. Finally, in P.E.I., again during the pandemic, the operator of a quick-service restaurant cancelled the contracts of temporary foreign workers he had already recruited in the Philippines, opting instead to hire more readily available international students whose own precarious legal status and aspirations for residency and citizenship in Canada rendered them as vulnerable as the temporary foreign workers whose contracts were cancelled.

In sectors where labour is already chronically undervalued, the centring of employers in the immigration process of migrants with precarious legal status reinforces problematic power imbalances as well as the probability of exploitative work arrangements. Moreover, and returning to our counter attendants in B.C., when employers can adjust work schedules to attenuate a downturn in profitability, despite their employment of temporary workers, this comes not only at the expense of those workers in the moment but it also jeopardizes their long-term immigration plans.

To conclude, immigration policy is a highly adaptive instrument that intersects with vulnerabilities already endemic in central sectors and enables higher levels of productivity and profit relative to what is otherwise achievable with local labour. This is because in a social context otherwise invested in equality, presumably, legal status remains a viable mechanism of labour market stratification. The only way to redress this is to ensure a straightforward pathway to permanent residency for those who want it and to make sure all workers in Canada, regardless of where they are from or who they are, are compensated fairly.

Again, my thanks to the committee for the invitation, and I welcome your questions.

The Chair: Thank you, Ms. Bryan. Mr. Walmsley, your five minutes.

Donald Walmsley, Executive Director, Neepawa and Area Immigrant Settlement Services: Thank you, Madam Chair. I would like to thank the members of the committee for inviting me to speak to the temporary and migrant worker situation in our

mauvaises conditions de travail et encore moins enclins à s'en plaindre. En plein cœur de la pandémie, j'ai rencontré des travailleurs migrants du secteur de la transformation du poisson en Nouvelle-Écosse qui avaient été embauchés en vertu d'un contrat de trois mois. Ils ont tout fait pour obtenir un emploi permanent qui leur aurait permis d'obtenir leur résidence permanente. Comme la fin de la saison rendait la chose impossible, ils ont dû se déplacer vers le Nouveau-Brunswick. Dernier exemple, toujours durant la pandémie, l'exploitant d'un établissement de restauration rapide de l'Île-du-Prince-Édouard a annulé les contrats des travailleurs temporaires qu'il avait déjà recrutés aux Philippines, pour se tourner plutôt vers une main-d'œuvre plus facilement accessible d'étudiants étrangers qui, de par la précarité de leur statut juridique et leurs aspirations quant à la résidence et à la citoyenneté, deviennent tout aussi vulnérables que les travailleurs étrangers temporaires dont les contrats ont été annulés.

Dans les secteurs où la main-d'œuvre est déjà sous-évaluée de façon chronique, l'importance accordée aux employeurs dans le processus d'intégration des migrants dont le statut juridique est précaire ne fait qu'exacerber un déséquilibre des pouvoirs qui est d'emblée problématique ainsi que les risques que les arrangements de travail mènent à l'exploitation. En outre, si l'on revient à notre exemple des serveurs au comptoir en Colombie-Britannique, lorsque les employeurs peuvent modifier les horaires de travail pour mitiger une baisse de rentabilité, malgré le fait qu'ils emploient des travailleurs temporaires, ces travailleurs en paient le prix non seulement à court terme, mais aussi du point de vue de leurs projets d'immigration à long terme.

En conclusion, la politique d'immigration est un instrument offrant une grande capacité d'adaptation dans un contexte où les vulnérabilités sont déjà endémiques dans certains secteurs essentiels, ce qui permet d'atteindre des niveaux de productivité et de rentabilité plus élevés par rapport à ce qui serait possible avec la main-d'œuvre locale. Cela est attribuable au fait que dans un contexte social visant par ailleurs supposément l'équité, le statut juridique demeure un mécanisme efficace pour procéder à une stratification du marché du travail. La seule solution à ce problème réside dans une simplification de l'accès à la résidence permanente pour ceux qui désirent l'obtenir, ainsi que dans une rémunération équitable pour tous les travailleurs au Canada, peu importe qui ils sont et d'où ils viennent.

Je veux remercier encore une fois le comité de m'avoir invitée à comparaître, et je serai ravie de répondre à vos questions.

La présidente : Merci, madame Bryan. Monsieur Walmsley, vous avez cinq minutes.

Donald Walmsley, directeur général, Neepawa and Area Immigrant Settlement Services : Merci, madame la présidente. Je tiens à remercier les membres du comité de m'avoir invité à prendre la parole concernant la situation des travailleurs

particular area. Our area consists of several rural municipalities with a number of small communities of which Neepawa, Manitoba, would be the largest.

Since 2010, there has been a steady flow of temporary workers coming into Neepawa at the rate of about 200 new temporary workers every year. The driving force for this recruitment is the local meat processing plant, HyLife.

It must be noted that the larger majority of these temporary workers have the intent to bring their families to Canada and pursue obtaining their permanent resident status. The impact of this steady influx of temporary workers to this community and the surrounding area has been life changing.

The population of Neepawa as of 2010 was around 3,400 individuals, which had not changed much during the previous 70 years. The census in 2021 indicated the population was 5,685, but more recent estimates suggest that the current population figure is over 6,000, a tremendous growth rate over the past 12 years.

An additional impact is that we have had what we term “secondary migration” occurring from Neepawa to other outlying communities. It is challenging to quantify the impact of so many newcomers, but I hope to give you a sense of what it has been like over the past 12 years in our area. I would like to bring to your attention some of the impacts and issues in the following domains.

In health care, we have increased birth rates. Access to family medicine is challenging. We have increased in prenatal and postnatal care. There are general health issues. There are dietary differences, cooking patterns and diseases associated with diet such as diabetes and blood pressure. There are attitudes towards medical professionals and the issue of educating health care professionals.

In education, we’re having younger families, so we have impacts on schools. It requires more schools, staff and supplies. Language can be challenging, and school systems differ from culture to culture. In Neepawa, the current classroom demographic is around 60 to 70% newcomer children out of a total of 1,400 students within all three of the schools in the community. We also have adult education needs.

With employment, we have diversity within workplace cultures, and 25 to 30% of our temporary workers are internationally educated and are not able to work in their chosen field. A change in work status can result in a change in family dynamics. The credential recognition process is flawed and

temporaires et migrants dans notre région. Celle-ci est composée de plusieurs municipalités rurales du Manitoba, Neepawa étant la plus grande de ces petites localités.

Depuis 2010, Neepawa reçoit régulièrement bon nombre de travailleurs temporaires. Nous accueillons ainsi quelque 200 nouveaux travailleurs temporaires chaque année. Ce recrutement vise principalement à combler les besoins de HyLife, l’usine locale de transformation des viandes.

Il faut noter que la grande majorité de ces travailleurs temporaires ont l’intention de faire venir leur famille au Canada et d’obtenir éventuellement le statut de résident permanent. L’arrivée régulière de ces travailleurs temporaires a tout changé pour notre localité et les secteurs avoisinants.

En 2010, la population de Neepawa se chiffrait à environ 3 400 habitants, un nombre qui n’avait pas changé depuis 70 ans. Le recensement de 2021 a révélé que notre population était passée à 5 685, mais des estimations plus récentes indiquent que l’on aurait dépassé les 6 000 habitants, ce qui représente un taux de croissance extraordinaire au fil des 12 dernières années.

Il faut aussi tenir compte de l’impact de ce qu’on appelle la « migration secondaire » à partir de Neepawa vers les localités avoisinantes. Il est difficile de quantifier les répercussions de l’arrivée d’un aussi grand nombre de nouveaux venus, mais j’espère vous avoir donné une bonne idée de la situation dans notre région au cours des 12 dernières années. J’aimerais maintenant vous présenter un aperçu de certains des impacts et des problèmes ressentis dans différents domaines.

Du point de vue des soins de santé, les taux de natalité ont augmenté. L’accès à un médecin de famille est difficile. Il faut prodiguer davantage de soins prénatals et postnatals. Il y a aussi des problèmes liés à l’état général de santé. Il y a des différences quant au régime alimentaire, aux habitudes de cuisson, et à certaines maladies associées à l’alimentation comme le diabète et l’hypertension. Il y a aussi des variations quant à l’attitude à l’égard des professionnels de la santé en plus de la nécessité de former ces professionnels en fonction de cette nouvelle réalité.

Dans le domaine de l’éducation, il y a un impact sur les écoles du fait du plus grand nombre de familles comptant de jeunes enfants. Il faut donc davantage d’écoles, de personnel et de fournitures. La question de la langue peut-être problématique, et les systèmes scolaires peuvent différer d’une culture à l’autre. À Neepawa, une classe moyenne compte de 60 à 70 % d’enfants de nouveaux arrivants sur le total de 1 410 élèves qu’accueillent les trois écoles locales. Il y a aussi des besoins du point de vue de l’éducation des adultes.

Sur le plan de l’emploi, il y a une diversité dans les cultures cohabitant en milieu de travail. En outre, de 25 à 30 % de nos travailleurs temporaires ont fait des études à l’étranger, mais sont incapables de trouver un emploi dans leur domaine. Un changement de la situation professionnelle peut entraîner un

challenging. Regarding entrepreneurship, many immigrants operate their own businesses. Engagement and education of employers around employing newcomers are all factors.

As for welcoming communities, the receptivity of receiving communities and surrounding areas is critical to facilitating integration. Integration starts as a temporary foreign worker. Infrastructure of receiving communities needs to be forward-thinking; it requires active community engagement. It is not just integration, but we are looking at a blending of cultural strengths and values. Validating different strengths is important, but deciding what as a Canadian culture we are willing to accept or not accept is also a challenge.

On mental health and well-being, we have different cultural values. The impact of the immigration experience itself as evidenced by culture shock is very important. Pre-arrival services are often not sufficient to prepare immigrants for Canada. Regarding cultural mental health attitudes, we need resources, expertise and trauma-informed workers. As for the immigration impact on youth, we don't know. Are they adapting as well as we think?

Immigrants bring a fresh look at recreation. Instead of hockey, maybe basketball, soccer or cricket become the predominant recreation preferences.

For employers, educating immigrants on the Canadian workplace environment is a factor as is educating and training employers about hiring newcomers. Most newcomers come with skill sets developed in work outside of Canada. It's all about finding a fit.

Other challenges generally include funding, staffing, training of staff, inconsistent technology, lack of research specific to rural jurisdictions in all provinces and recognizing that services and opportunities can vary from province to province. Is our immigrant population truly integrating into the communities or do we find cultural silos as a result of the way we're looking at supporting them?

I have tried to paint a broad brush stroke of the immigrant canvas in the service area we cover. It is by no means the entire story, but I do hope that it stimulates a conversation. The

changement de la dynamique familiale. Le processus de reconnaissance des titres de compétence est complexe et inefficace. Par ailleurs, de nombreux immigrants exploitent leur propre entreprise. Il convient aussi de mobiliser les employeurs en les renseignant sur la réalité des nouveaux arrivants qui pourraient travailler pour eux.

Autre élément, la réceptivité des collectivités d'accueil et des secteurs qui les entourent est essentielle à l'intégration de ceux qui sont dans un premier temps des travailleurs étrangers temporaires. Ces collectivités doivent planifier leurs infrastructures en fonction de ces nouveaux besoins, ce qui exige l'engagement actif de tous les intervenants. Il ne s'agit pas seulement d'intégrer les nouveaux arrivants, mais aussi de bien combiner les forces et les valeurs culturelles de tout le monde. Il est important de valider les apports positifs de chacun, mais il faut également décider ce que nous sommes prêts à accepter ou non dans le contexte de notre culture canadienne.

Pour ce qui est de la santé mentale et du bien-être, nous avons des valeurs culturelles différentes. L'impact de l'expérience d'immigration, avec le choc culturel qui l'accompagne, est en soi très important. Souvent, les services offerts avant l'arrivée au pays ne sont pas suffisants pour bien préparer les immigrants qui viennent au Canada. Pour composer avec les attitudes concernant la santé mentale dans les différentes cultures, nous devons pouvoir compter sur des ressources, de l'expertise et des travailleurs capables de tenir compte des traumatismes vécus. Pour ce qui est d'autre part de l'impact de l'immigration sur les jeunes, nous ne savons pas vraiment s'ils s'adaptent aussi facilement qu'on le croit.

Les immigrants changent le portrait des loisirs. La préférence la plus marquée est peut-être désormais pour le basket-ball, le soccer ou le cricket, plutôt que pour le hockey.

De leur côté, les employeurs doivent informer les immigrants des particularités de l'environnement de travail au Canada. On doit également sensibiliser les employeurs à la possibilité d'embaucher de nouveaux arrivants et les former quant à la marche à suivre à cette fin. La plupart des immigrants arrivent au Canada avec des compétences acquises en travaillant à l'étranger. Il s'agit simplement de faire concorder le tout.

Parmi les autres défis à relever, notons le financement, la dotation, la formation du personnel, le manque d'uniformité des technologies, l'insuffisance des recherches portant expressément sur les régions rurales des différentes provinces, et la reconnaissance du fait que les services et les débouchés peuvent varier d'une province à l'autre. Il faut se demander si notre population d'immigrants s'intègre véritablement à la collectivité ou s'il persiste plutôt des silos culturels résultant du mode de soutien que nous leur offrons.

J'ai tenté de vous brosser un tableau plutôt général de la situation des immigrants dans la zone de service où je travaille. Il ne s'agit pas du tout d'un compte rendu exhaustif, mais j'espère

information included here is a result of 10 years of working in this sector as well as observations of the sector as a whole.

I thank you very much, and I look forward to your comments and questions.

The Chair: Thank you, Mr. Walmsley.

You were all spot on in time, so this gives my colleagues is a full five minutes each for your questions and answers. We will start the question round with Senator Cordy.

Senator Cordy: You can both speak much faster than I can write. I have to tell you that.

I have before me a paper by a special rapporteur on contemporary forms of slavery at the United Nations, a man by the name of Tomoya Obokata. He speaks about several issues. The author is disturbed by the fact that certain categories of migrant workers are made vulnerable to contemporary forms of slavery in Canada by the policies that regulate their immigration status, the employment and the housing in Canada. You both made reference to that in your comments.

In particular, there was the view that the agriculture and the low-wage streams of temporary foreign workers constitute a breeding ground for what they call a “form of slavery.”

One of the things mentioned was the closed work permits. We heard about this from people who are dealing with migrant workers. We also heard from employers who said, “Well, we pay a lot of money to have the immigrants come, and, if they have an open work permit, they could be with me for five weeks and then go off to another employer without the costs of bringing them over.”

How can we as a committee evaluate that? How do you solve the problem where both sides have considerable concerns about changing the way that it would be?

The Chair: Was that question to Professor Bryan or both?

Senator Cordy: Both if they can both answer.

Ms. Bryan: The closed work permit is sort of the primary concern because it ties the worker to the employer. It makes it very difficult for them to contest any difficulties that they are encountering and it makes it almost impossible for them to leave.

bien que l’on y trouvera matière à discussion. Les informations transmises sont le fruit de 10 années de travail dans la région ainsi que d’observations sur le secteur dans son ensemble.

Je vous remercie beaucoup, et j’ai grand-hâte d’entendre vos commentaires et vos questions.

La présidente : Merci, monsieur Walmsley.

Vous avez tous les deux respecté le temps imparti. Mes collègues pourront donc disposer de cinq minutes chacun pour leurs questions et vos réponses. Nous allons d’abord entendre la sénatrice Cordy.

La sénatrice Cordy : Il y a une chose que je peux vous dire à tous les deux; vous parlez beaucoup trop vite pour que je puisse espérer prendre des notes.

J’ai sous les yeux un document produit par Tomoya Obokata, rapporteur spécial sur les formes contemporaines d’esclavage pour les Nations unies. On y traite de différents enjeux. L’auteur est préoccupé par le fait que certaines catégories de travailleurs migrants sont rendues vulnérables aux formes contemporaines d’esclavage au Canada en raison des politiques régissant leur statut d’immigration, leur emploi et leur logement dans notre pays. Vous avez tous les deux fait allusion à ces éléments dans vos observations.

Vous faites particulièrement valoir que le secteur de l’agriculture et des travailleurs étrangers temporaires faiblement rémunérés est un terreau fertile pour ce qu’on qualifie de « forme d’esclavage ».

On mentionnait notamment les permis de travail associés à un emploi donné. Des gens qui interviennent auprès des travailleurs migrants nous en ont aussi parlé. Nous avons également eu droit au point de vue des employeurs qui font valoir qu’ils investissent des sommes considérables pour faire venir des immigrants au Canada et qu’ils risqueraient, si on leur octroyait des permis de travail ouverts, de les voir partir au bout de quelques semaines au bénéfice d’un autre employeur qui n’aurait pas assumé les frais associés à leur venue au Canada.

Comment un comité comme le nôtre peut-il peser le pour et le contre dans une telle situation? Comment régler le problème quand les intéressés de part et d’autre sont très préoccupés par les changements qui pourraient être apportés?

La présidente : Est-ce que la question était pour Mme Bryan ou pour nos deux témoins?

La sénatrice Cordy : Pour les deux, s’ils veulent bien y répondre.

Mme Bryan : Le permis de travail fermé est en quelque sorte l’élément le plus préoccupant parce qu’il lie le travailleur à l’employeur. Il devient alors très difficile pour les travailleurs de se plaindre des difficultés qu’ils peuvent éprouver, sans compter

It is not impossible, though. Among many of the workers that I spoke to — the several that I referenced in the five minutes — people are able to find other employers elsewhere in Canada. They are able to move a little bit. For the agricultural workers, that is far less the case. For them, one of the key problems is that if they are too critical of an employer, then they are not invited back.

There are also the ways in which these bilateral agreements hold workers in place and leave them vulnerable to whatever the employer wants to do. Even good employers benefit from the exploitative kinds of possibilities that are made possible through these programs.

Allowing workers to transition to permanent residency does redress some of that, as I said. However, there needs to be a shift in terms of how employers are integrated into that process. You have examples of employers who recruit, in a way, directly through the Provincial Nominee Program. The upfront costs to them are actually lower because they are not responsible to pay for accommodations. They don't have to pay airfare, et cetera, so those costs are minimized. But the worker arrives either with permanent residency status or they are more able to quickly transition to permanent residency status. They are able to operate with more agency and autonomy than they would be otherwise. That doesn't mean that there aren't unintended problems associated with that kind of labour recruitment. However, absent the temporariness of the workers, it certainly goes a long way to remedying what you are describing.

Senator Cordy: Thank you. Mr. Walmsley, you certainly explained quickly the challenges that are faced with population increases that happen quickly. I think you used the term “finding a fit,” which I thought was a good way to phrase it.

How do you deal with significant increases and the challenges of so many newcomers? You listed the health care system and the education systems, all those kinds of things that a community may not be prepared for. How are you dealing with it in your communities?

Mr. Walmsley: First, when I started this, I had hair. I no longer have any.

It is interesting. I'm listening to Professor Bryan and what she says is right on the money. The fixed work permit is a challenge, but it depends on the agency. I referred to that large meat processing plant. They pay for people to fly over. It is a

qu'il leur est presque impossible de quitter leur emploi. Ce n'est toutefois pas totalement impossible. Parmi tous ces travailleurs auxquels j'ai pu parler — y compris ceux mentionnés dans mon allocation —, certains ont pu trouver un autre employeur ailleurs au Canada. Ils ont certaines possibilités de se déplacer. C'est beaucoup moins évident pour les travailleurs agricoles. Leur situation est particulièrement problématique du fait qu'ils risquent de ne pas être recrutés de nouveau s'ils se montrent trop critiques envers l'employeur.

Il y a aussi différentes modalités prévues dans ces ententes bilatérales qui empêchent les travailleurs de pouvoir aller ailleurs et les mettent à la merci des différentes volontés de l'employeur. Même les bons employeurs peuvent bénéficier des perspectives d'exploitation rendues possibles par ces programmes.

Comme je l'indiquais, on pourrait régler une partie de ces problèmes en permettant aux travailleurs de faire la transition vers la résidence permanente. Cependant, il faut modifier la façon dont les employeurs sont intégrés à ce processus. Nous avons des exemples d'employeurs qui, d'une certaine manière, recrutent directement dans le cadre du Programme des candidats des provinces. Les coûts à assumer au départ pour ces employeurs sont plus faibles parce qu'ils n'ont pas à payer pour le logement. Ils ne défraient pas non plus les billets d'avion et tout le reste, ce qui minimise leurs déboursés. Les travailleurs en question arrivent toutefois au Canada avec le statut de résident permanent ou encore dans une situation leur permettant de l'obtenir plus rapidement. Ils peuvent agir avec plus de liberté et d'autonomie que ce serait le cas autrement. Cela ne signifie pas que ce mode de recrutement de la main-d'œuvre est à l'abri de problèmes imprévus. Cependant, si l'on fait abstraction du caractère temporaire des emplois, c'est assurément une piste de solution très intéressante pour éviter les difficultés dont vous avez fait état.

La sénatrice Cordy : Merci. Monsieur Walmsley, vous avez fait un survol rapide des nombreux défis associés à la croissance rapide de la population. Vous avez parlé de la nécessité de faire correspondre tous les éléments qui entrent en jeu, et j'ai trouvé que c'était une bonne façon de décrire la situation.

Comment composez-vous avec les difficultés associées à ces augmentations de la population attribuables à la venue de nombreux nouveaux arrivants? Vous avez dressé une liste de toutes les transformations en prévision desquelles une collectivité n'est pas nécessairement bien préparée, notamment au chapitre des soins de santé et de l'éducation. Comment vous y prenez-vous dans votre coin de pays?

M. Walmsley : Tout d'abord, lorsque j'ai commencé, j'avais des cheveux. Je n'en ai plus un seul maintenant.

C'est intéressant. J'écoute Mme Bryan et ce qu'elle dit est tout à fait juste. Le permis de travail fermé représente un défi, mais cela dépend de l'organisme concerné. J'ai parlé plus tôt d'une certaine grande usine de transformation de viande. L'entreprise

unionized job that those fixed work permit, temporary workers come to. There is a little more leeway. The challenge is with the seasonal agricultural workers. There is no clear structure. We don't know who's out there. We do know with the others, but that's challenging. So how do you meet it? Every issue that Professor Bryan raised is exactly right on. There is that fear dynamic, and there are issues from both the employer and the temporary worker.

In terms of answering your question regarding how we make it work, that's done with a tremendous amount of collaboration, networking, information and education for the communities around them. The community needs to be receptive. I find rural communities often more receptive — especially when a lot of rural communities, certainly in Manitoba, were struggling. They were becoming fairly rustic, bucolic and had many retirement homes. Suddenly, you have an infusion of young people coming in who are keen to come and be here.

It is a lot of work, but there is understanding. I talked about cultural differences. You can't negate them. You can't ignore them on both sides of the coin. Our rural areas were a product of waves of immigration in the past. Each wave brought different thinking to this area. I keep telling people, going forward, 10 or 15 years from now, we will see the impact of the different kinds of ways of looking at things than we have in the past.

For example, most of our newcomers are multi-generational family oriented. That's something we in Manitoba and perhaps in other parts —

The Chair: Thank you, Mr. Walmsley. I'm sure we have lots of time to dig deeper.

Senator Osler: Thank you to both the witnesses for appearing today. I will follow up on a comment that Professor Bryan made about how the program centres the needs of the employers.

My question is for Mr. Walmsley, so you will get to continue on a bit longer. I would appreciate hearing any specific recommendations you have on how the Temporary Foreign Worker Program could better support and integrate these international workers into rural communities. What is the program lacking now that you would recommend it have to better integrate the workers into rural communities?

Mr. Walmsley: I'm going to speak specifically to the seasonal agricultural worker situation because I feel that has the least amount of structure to it. There's no oversight. We cannot

paye pour faire venir des gens en avion. Ces travailleurs temporaires titulaires d'un permis de travail fermé viennent occuper un emploi syndiqué. La marge de manœuvre est donc un peu plus grande. Le problème se pose avec les travailleurs agricoles saisonniers. Dans leur cas, il n'y a pas de structure précise. Nous ne savons pas qui sont ces travailleurs. Nous avons ces renseignements pour les autres, mais c'est un défi. Comment peut-on résoudre ce problème? Tous les enjeux soulevés par Mme Bryan sont tout à fait pertinents. Il y a une dynamique alimentée par la crainte, ce qui crée des problèmes pour l'employeur et pour le travailleur temporaire.

En ce qui concerne votre question sur la manière dont nous faisons fonctionner les choses, il faut un énorme travail de collaboration, de réseautage, de diffusion de renseignements et de sensibilisation des collectivités environnantes. La collectivité doit être réceptive. Je trouve que les collectivités rurales sont souvent plus réceptives — surtout à une époque où de nombreuses collectivités rurales, certainement au Manitoba, étaient en difficulté. Elles devenaient plutôt rustiques et bucoliques et comptaient de nombreuses résidences pour personnes âgées. Mais de nombreux jeunes gens arrivent soudainement et sont heureux de vivre dans ces collectivités.

C'est beaucoup de travail, mais on semble s'entendre. J'ai parlé des différences culturelles. On ne peut pas les nier, et ce, des deux côtés. Nos régions rurales sont le fruit de vagues d'immigration passées. Chaque vague a apporté un mode de pensée différent dans une région. Je ne cesse de répéter aux gens que dans 10 ou 15 ans, nous verrons l'impact des différentes façons de voir les choses.

Par exemple, la plupart de nos nouveaux arrivants font partie de familles multigénérationnelles. C'est quelque chose que nous, au Manitoba, et peut-être dans d'autres régions...

La présidente : Je vous remercie, monsieur Walmsley. Je suis certaine que nous aurons amplement le temps d'approfondir ce sujet au cours de la séance.

La sénatrice Osler : Je tiens à remercier les deux témoins d'être ici aujourd'hui. J'aimerais revenir sur le commentaire de Mme Bryan sur la façon dont le programme répond aux besoins des employeurs.

Ma question s'adresse à M. Walmsley, qui aura ainsi un peu plus de temps pour poursuivre sa réflexion. J'aimerais connaître vos recommandations précises sur la façon dont le Programme des travailleurs étrangers temporaires pourrait mieux soutenir et intégrer ces travailleurs internationaux dans les collectivités rurales. Quelles lacunes du programme recommanderiez-vous de combler pour mieux intégrer les travailleurs dans les collectivités rurales?

M. Walmsley : Je vais me concentrer sur la situation des travailleurs agricoles saisonniers, car j'ai l'impression que c'est le volet qui est le moins encadré. Aucun contrôle n'est exercé

find an organization with oversight to be able to get information as to where these seasonal agricultural workers are located, especially in the smaller rural areas.

We need to have a mechanism whereby we can find out not only where these workers are located but also who the employer is and the expectation that people who can provide supports have the ability to access them. The employers often act as strong gatekeepers, not making them available for even simple things like eye appointments. In certain agricultural situations, with the dust involved from the plants, there can be eye issues. We've had those kinds of situations occur before. The employer says, "Oh, they're busy. They're working." There needs to be more of a structure associated with that. In terms of the ones coming into those larger operations, in a unionized position, there are structure and accessibility.

Communities need to be aware beforehand so that if they never had a newcomer or temporary people come in before, they need to understand some of those culture changes and be open and welcoming. Faith-based communities are a good source to be looking at. They are powerful supporters for many of these people and sometimes the only support they have. Does that help answer your question, senator?

Senator Osler: Very helpful. Thank you. I will cede the rest of my time to my colleagues.

The Chair: Good. Perhaps you will cede it to me because I have a question.

Professor Bryan, we've just come back from a fact-finding mission in the Maritimes. We didn't go to Nova Scotia, but we were in New Brunswick and P.E.I. I am interested in hearing from you about the source that you cited where employers in Nova Scotia are choosing to pay higher wages and source local labour as opposed to temporary foreign workers. Do you have any more data? Can you tell us how much more they are paying?

Ms. Bryan: This is a bit how ethnography and anthropology can work. We came across this employer in the context of doing research on fish processing and specifically migrant workers within the fish processing sector. We tried to speak to employers within that sector who hire and recruit temporary foreign workers. It was difficult. There is a sort of culture of secrecy around it. But in doing that, we found this employer who had managed to hold on to his Canadian or local workforce. The

dans ce domaine. Nous n'avons pas trouvé d'organisme qui exerce la surveillance nécessaire pour obtenir des renseignements sur la localisation de ces travailleurs agricoles saisonniers, surtout dans les petites régions rurales.

Nous devons nous doter d'un mécanisme qui nous permettrait de savoir non seulement où se trouvent ces travailleurs, mais aussi qui est leur employeur et d'un mécanisme qui permet également aux personnes susceptibles d'apporter un soutien d'avoir accès aux travailleurs. Les employeurs contrôlent souvent ces travailleurs de très près et ne leur donnent pas la possibilité de faire des choses aussi simples que d'aller à un rendez-vous chez l'ophtalmologiste, car dans certaines exploitations agricoles, la poussière des plantes peut causer des problèmes oculaires. Ce type de situation s'est déjà produit. L'employeur affirme que ses employés sont occupés et qu'ils doivent travailler. Il faut donc encadrer cela davantage. Les personnes qui viennent occuper un poste syndiqué dans de grandes exploitations profitent d'une meilleure structure et d'une accessibilité accrue.

Les collectivités doivent être informées à l'avance, de sorte que si elles n'ont jamais accueilli de nouveaux arrivants ou de travailleurs temporaires, elles peuvent être mises au courant des changements culturels qui se produiront, afin de se montrer ouvertes et accueillantes. Les communautés religieuses sont utiles à cet égard, car elles offrent un soutien important à de nombreux arrivants et elles représentent parfois le seul soutien auquel ces personnes ont accès. Cela répond-il à votre question, sénatrice?

La sénatrice Osler : Votre réponse est très utile. Je vous remercie. Je vais maintenant céder le reste de mon temps à mes collègues.

La présidente : C'est très bien. Peut-être allez-vous me le céder, car j'aimerais poser une question.

Madame Bryan, nous revenons tout juste d'une mission d'étude dans les Maritimes. Nous ne sommes pas allés en Nouvelle-Écosse, mais nous sommes allés au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard. J'aimerais que vous nous parliez de la source que vous avez citée, à savoir que les employeurs de la Nouvelle-Écosse choisissent de payer des salaires plus élevés et de faire appel à la main-d'œuvre locale plutôt qu'aux travailleurs étrangers temporaires. Avez-vous d'autres données à cet égard? Pouvez-vous nous dire dans quelle mesure les salaires sont plus élevés?

Mme Bryan : Cela démontre un peu comment l'ethnographie et l'anthropologie peuvent fonctionner. Nous avons rencontré cet employeur dans le cadre de nos recherches sur la transformation du poisson et plus précisément sur les travailleurs migrants dans le secteur de la transformation du poisson. Nous avons tenté de parler à des employeurs de ce secteur qui embauchent et recrutent des travailleurs étrangers temporaires. Cela s'est révélé une expérience difficile, car il existe une sorte de culture du

salary was part of it, but he also offered a fulsome benefits package. He had an anecdote about an employee finding work elsewhere, but then he offered more money and a different position.

The point I am trying to make there is that paying people the money that they need to survive — and I might be naïve — goes a long way at retaining workers. I don't think it's actually that complicated.

That was the point he was making and the point I was trying to make.

The Chair: He or she seems to be an exception. We did hear from many employers that without a temporary migrant workforce, they would have to shut their plants.

[Translation]

Senator Mégie: My question is for Ms. Bryan. Just so I can understand, in your research on temporary foreign workers, did you go all the way back to the beginning of the creation of this program? I ask because, when we recently travelled with the committee, employers told us that they would go out of business without these workers. And yet, before this program, they were already open. So, concerning the idea of going from local workers to foreign workers, if there's a cause or a reason — One reason is to increase the workforce, but are there other reasons and challenges behind it?

[English]

Ms. Bryan: I think what I was trying to communicate in my five minutes is that when you have a sector like nursing that is consistently and persistently underfunded, the work becomes more and more difficult in the context of, for example, the pandemic. Of course, local workers are going to shy away from that work if they have other opportunities. I think there is some truth to this labour shortage rhetoric. At the same time, however, it is a kind of standard move for employers to figure out the most effective way of cutting costs. I think, increasingly, the easiest way for employers to do that is to cut labour costs. That means relying on new sources of labour where folks might be more inclined to accept lower wages than what local workers are willing to be subjected to. Of course, as many temporary foreign workers discover when they get to Canada, those wages aren't actually all that they're cut out to be because you have to pay for your life in Canada. All of the wages end up going to supporting a very bare existence in Canada.

secret à cet égard. Mais dans le cadre de nos efforts, nous avons trouvé un employeur qui avait réussi à retenir sa main-d'œuvre canadienne ou locale. Les salaires faisaient partie de l'équation, mais il offre également un ensemble complet d'avantages sociaux. Il nous a raconté l'anecdote d'un employé qui avait trouvé du travail ailleurs, mais il lui a offert plus d'argent et un poste différent.

Ce que j'essaie de dire, c'est que le fait de payer aux gens le salaire dont ils ont besoin pour survivre — je suis peut-être naïve — contribue grandement à retenir les travailleurs. Je ne pense pas que ce soit si compliqué.

C'est le point que faisait valoir cet employeur et c'est également le point que je tente de faire valoir.

La présidente : Cet employeur semble être une exception. De nombreux employeurs nous ont dit que sans une main-d'œuvre migrante temporaire, ils devraient fermer leurs usines.

[Français]

La sénatrice Mégie : Ma question s'adresse à Mme Bryan. Si je comprends bien, dans vos travaux de recherche sur les travailleurs étrangers temporaires, êtes-vous remontée jusqu'au début de la création de ce programme? Je pose la question, car quand on a voyagé récemment avec le comité, les employeurs nous ont dit que sans ces travailleurs, ils fermentaient boutique. Pourtant, avant ce programme, ils étaient déjà ouverts. Donc, pour ce qui est de l'idée de passer des travailleurs locaux aux travailleurs étrangers, s'il y a une cause ou une raison... La raison est notamment d'augmenter la main-d'œuvre, mais y a-t-il d'autres raisons et d'autres défis qui sous-tendent le tout?

[Traduction]

Mme Bryan : Je pense que ce que je tentais de communiquer dans ma déclaration préliminaire, c'est que dans un secteur comme celui des soins infirmiers, qui est constamment et systématiquement sous-financé, le travail devient de plus en plus difficile dans le contexte, par exemple, d'une pandémie. Il est évident que les travailleurs locaux refuseront ce travail s'ils ont d'autres choix. Je pense qu'il y a une part de vérité dans cette rhétorique de la pénurie de main-d'œuvre. En même temps, les employeurs ont l'habitude de trouver le moyen le plus efficace de réduire les coûts. Je pense que, de plus en plus, le moyen le plus simple d'y arriver pour les employeurs est de réduire les coûts liés à la main-d'œuvre. Cela signifie qu'ils s'appuient sur de nouvelles sources de main-d'œuvre où les gens peuvent être plus enclins à accepter des salaires moins élevés que ceux que les travailleurs locaux sont prêts à accepter. Bien entendu, comme le découvrent de nombreux travailleurs étrangers temporaires lorsqu'ils arrivent au Canada, ces salaires ne correspondent pas tout à fait au coût de la vie dans notre pays. Les salaires finissent donc par servir à soutenir une vie de simple subsistance au Canada.

[Translation]

Senator Mégie: Since employers have to prove that they couldn't find workers locally before they're allowed to bring in foreign workers, I wondered if it's because local workers didn't want to do the job, or is it because employers are looking for cheap labour?

[English]

Ms. Bryan: I think it's probably a combination of those things. Local labour isn't willing to do it because these jobs are dirty, dangerous and underpaid. They know that they're not going to be able to meet their needs with the income they're earning through this work. Again, I do think that raising wages — making wages more viable for people — would actually do the work of remedying this problem.

The other piece is that temporary foreign workers offer all kinds of different value as well. There's the value that an employer can accrue by virtue of paying lower wages, but there's also the fact that, for example, in service and hospitality, most of the folks coming through the Temporary Foreign Worker Program all have post-secondary degrees. Filipino nurses are another excellent example. You have home care workers who are providing a service and offering a value to their employer that far exceeds their rate of pay not only because that rate of pay is low but because they are working so far below their skill set. These are highly trained people. The folks I was referencing in my five minutes were all electrical engineers working in fish processing plants. This kind of disconnect also generates a lot of value for employers.

The Chair: I'll take your last 10 seconds to pose a question, which can be answered later because I have my colleagues here to give time to.

Employers pay for a Labour Market Impact Assessment, or LMIA, housing, airfare, interim health insurance and other costs. I'm not sure there's a real saving to employers. I'll just leave that question mark for you to reflect on and come back.

Senator McPhedran: I wanted to pick up on a point that I think Professor Bryan made about a pervasive power imbalance that permeates the situations we're discussing here. This really is a question to both Mr. Walmsley and Professor Bryan. In parentheses, I just want to acknowledge that I was born and raised in Neepawa, Manitoba — the Neepawa, Manitoba, of

[Français]

La sénatrice Mégie : Comme il faut que les employeurs fassent la preuve qu'ils n'ont pas pu trouver de la main-d'œuvre locale avant d'avoir l'autorisation de faire venir la main-d'œuvre étrangère, je me suis demandé si c'est parce que la main-d'œuvre locale ne voulait pas faire le travail, ou est-ce parce qu'ils sont à la recherche de main-d'œuvre bon marché?

[Traduction]

Mme Bryan : Je pense que c'est probablement une combinaison de ces éléments. La main-d'œuvre locale n'est pas disposée à occuper ces emplois parce que ce sont des emplois déplaisants, dangereux et sous-payés. Les gens savent qu'ils ne pourront pas subvenir à leurs besoins avec le revenu qu'ils tireront de cet emploi. Encore une fois, je pense que l'augmentation des salaires — c'est-à-dire offrir des salaires suffisants pour vivre — permettrait de remédier à ce problème.

D'autre part, les travailleurs étrangers temporaires offrent également toutes sortes d'autres avantages. Il y a la valeur qu'un employeur peut obtenir en payant des salaires moins élevés, mais il y a aussi le fait que, par exemple, dans le secteur des services et de l'hôtellerie, la plupart des personnes qui arrivent dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires sont toutes titulaires d'un diplôme d'études supérieures. Les infirmières philippines sont un autre excellent exemple, car ces fournisseuses de soins à domicile fournissent à leur employeur un service et une valeur qui dépassent de loin leur taux de rémunération, non seulement parce que ce taux est peu élevé, mais aussi parce que ces personnes occupent un emploi bien en dessous de leurs compétences. Il s'agit en effet de personnes hautement qualifiées. Les travailleurs auxquels j'ai fait référence dans ma déclaration préliminaire étaient tous des ingénieurs électriciens qui travaillaient dans des usines de transformation du poisson. Ce type de décalage génère une grande valeur ajoutée pour les employeurs.

La présidente : Je vais utiliser vos 10 dernières secondes pour poser une question à laquelle il sera possible de répondre plus tard, car je dois donner du temps à mes collègues ici présents.

Les employeurs paient l'étude d'impact sur le marché du travail, le logement, les billets d'avion, l'assurance-maladie provisoire et d'autres coûts. Je ne suis donc pas certaine que les employeurs réalisent vraiment des économies. Je vais laisser cette question en suspens pour que vous y réfléchissiez et que vous nous reveniez avec une réponse plus tard.

La sénatrice McPhedran : J'aimerais revenir sur un point soulevé par Mme Bryan au sujet du déséquilibre de pouvoir omniprésent qui sévit dans les situations dont nous discutons ici. Ma question s'adresse à la fois à M. Walmsley et à Mme Bryan. Juste avant, j'aimerais préciser que je suis née et que j'ai grandi à Neepawa, au Manitoba, c'est-à-dire le Neepawa d'il y a 70 ans.

70 years ago. It's really amazing to go back now and see so many of the changes.

About a year ago, the Government of Canada did introduce regulations to the Immigration and Refugee Protection Regulations dealing with temporary foreign workers. They said at the time that these regulations were to strengthen protections for temporary foreign workers and enhance the integrity of the Temporary Foreign Worker Program.

My question to both of you is this: Have you seen any evidence of this? If so, could you share with us what your experiences and observations are?

Mr. Walmsley: No, not really. We heard about that. We are still waiting to see what that looks like. The simple answer is no.

Senator McPhedran: Thank you.

Ms. Bryan: I think there are good examples in some places. When I did my PhD field work, for example, the work that was being done in Manitoba to keep track of where workers were to follow up on complaints were robust and inspiring.

I think that allowing temporary foreign workers to — within the lower-skilled streams — transition to permanent residency really does remedy some of the more exploitative tendencies of the Temporary Foreign Worker Program. Of course, seasonal agricultural workers are excluded from that transition, so they are left in this kind of constant limbo or this constant cycle of coming and going. I do think that for some folks, that works for them in their lives and with their families. However, for those who would like to stay, I think permanency should likely be extended to seasonal agricultural workers as well. I think the issue there is really about skill and the kinds of skills that we value and that come to be valued through these programs. But I think, similarly —

Senator McPhedran: Sorry, I'm just hoping I have enough time for a second question. Forgive me, but I'd like to move on to that and invite both of you to answer.

The second part of my question is, again, about a fairly recent — more than a year ago — announcement in April of 2022 from the government indicating that they were bringing in an escalation process that was to notify provincial stakeholders within 48 hours in situations where the health and safety of a temporary foreign worker were at immediate risk.

C'est vraiment étonnant d'y retourner maintenant et de voir tous les changements.

Il y a environ un an, le gouvernement du Canada a mis en œuvre des règlements concernant les travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés. À l'époque, le gouvernement a déclaré que ces règlements visaient à renforcer la protection des travailleurs étrangers temporaires et à améliorer l'intégrité du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

J'aimerais donc savoir si vous avez vu des preuves à l'appui de cette déclaration. Si oui, pourriez-vous nous faire part de votre expérience et de vos observations?

M. Walmsley : Non, pas vraiment. Nous en avons entendu parler, mais nous attendons toujours de voir comment cela se traduira sur le terrain. La réponse simple, c'est non.

La sénatrice McPhedran : Je vous remercie.

Mme Bryan : Je pense qu'il y a de bons exemples dans quelques endroits. Par exemple, lorsque j'ai effectué des travaux sur le terrain dans le cadre de mon doctorat, les travaux qui étaient menés au Manitoba pour assurer le suivi de l'endroit où les travailleurs se trouvaient pour donner suite aux plaintes étaient rigoureux et inspirants.

Je pense que le fait de permettre aux travailleurs étrangers temporaires — dans les métiers peu spécialisés — d'accéder à la résidence permanente permet de remédier à certaines des tendances les plus axées sur l'exploitation du Programme des travailleurs étrangers temporaires. Bien entendu, les travailleurs agricoles saisonniers sont exclus de cette transition, ce qui les laisse dans une incertitude constante et dans un cycle incessant d'allées et venues. Je crois que cela convient à certaines personnes et à leur famille, mais je pense que la résidence permanente devrait également être offerte aux travailleurs agricoles saisonniers qui souhaitent rester au pays. Je crois que dans ce cas-ci, il s'agit d'une question de compétences, c'est-à-dire les compétences que nous valorisons et celles qui sont mises en valeur par l'entremise de ce programme. Mais je pense que, de la même manière...

La sénatrice McPhedran : Je suis désolée, mais je tiens à avoir assez de temps pour poser une deuxième question. Veuillez m'excuser, mais j'aimerais passer à la question suivante, à laquelle j'aimerais que vous répondiez tous les deux.

La deuxième partie de ma question porte, encore une fois, sur une annonce assez récente, c'est-à-dire une annonce qui a été faite il y a un peu plus d'un an, soit en avril 2022, par le gouvernement, qui indiquait qu'il mettait en place un processus de recours hiérarchique visant à informer les intervenants provinciaux dans les 48 heures des situations où la santé et la sécurité des travailleurs étrangers temporaires étaient en danger immédiat.

Have you seen any evidence of this, and if you have, could you share with us your observations? Both of you, please. Professor Bryan, if we start with you and then go to Mr. Walmsley.

Ms. Bryan: We can pass it along right away because I haven't seen any evidence of that being implemented or initiated for the workers that I've been in contact with.

Mr. Walmsley: I would echo Professor Bryan's statements.

Senator McPhedran: If you were to see it, what would be a positive indication to you that these new regulations were actually working? It's a hypothetical question, but I think it is relevant.

Ms. Bryan: For me, it would be that there would be some kind of meaningful consequence for the employer. I don't know what that would look like, if it would mean no more foreign workers or something, but that there would be some kind of consequence to that sort of action.

Mr. Walmsley: I would echo that and say it also gets word around that things can happen, that issues can be addressed.

Senator McPhedran: Thank you very much.

Senator Cormier: My first question is for Mr. Walmsley.

You spoke about culture challenges. I would like to know if you can share examples of innovative community-based programs or strategies that have proven effective in integrating temporary foreign workers into rural and remote communities and how, in your opinion, the federal government could help those programs because there are issues that we heard when we were on our mission in New Brunswick and P.E.I.

That's my question for you, sir.

Mr. Walmsley: What's been very valuable in our jurisdiction is when a new deployment of new temporary workers are coming, for example, to the meat processing plant, we are part of the orientation session, which means our worker who works with temporary foreign workers is able to talk about the program and be a contact.

As well, you take a look at the different domains. Really, it's about education. It's about helping the new temporary worker understand the culture that they're coming into. People have a lot

Avez-vous vu des manifestations concrètes de cette mesure et si oui, pourriez-vous nous faire part de vos observations? Veuillez tous les deux répondre à cette question, s'il vous plaît. J'aimerais d'abord entendre la réponse de Mme Bryan, et ensuite celle de M. Walmsley.

Mme Bryan : Nous pouvons passer immédiatement à la prochaine question, car je n'ai vu aucune preuve de la mise en œuvre ou du lancement d'une telle initiative pour les travailleurs avec lesquels je suis en communication.

M. Walmsley : Je me fais l'écho des déclarations de Mme Bryan.

La sénatrice McPhedran : Si vous observiez de telles manifestations, qu'est-ce qui vous indiquerait que ces nouveaux règlements fonctionnent réellement? C'est une question hypothétique, mais je pense qu'elle est pertinente.

Mme Bryan : Pour moi, il faudrait qu'il y ait des conséquences concrètes pour l'employeur. Je ne sais pas à quoi ressemblerait de telles conséquences ou si cela signifierait qu'il ne pourrait plus avoir recours à des travailleurs étrangers ou autre chose, mais il faudrait qu'il y ait des conséquences pour ce type de comportement.

M. Walmsley : Je suis d'accord et je dirais également que cela permettrait de faire savoir que certaines choses peuvent arriver et qu'on peut décider de remédier à certains problèmes.

La sénatrice McPhedran : Je vous remercie beaucoup.

Le sénateur Cormier : Ma première question s'adresse à M. Walmsley.

Vous avez parlé des défis qui se posent sur le plan culturel. Pouvez-vous nous donner des exemples de stratégies ou de programmes communautaires innovateurs qui se sont avérés efficaces pour intégrer les travailleurs étrangers temporaires dans les collectivités rurales et éloignées? Pouvez-vous aussi nous dire comment, à votre avis, le gouvernement fédéral pourrait améliorer ces programmes, car certains problèmes ont été portés à notre attention lors de notre mission au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard?

J'espère que vous pourrez répondre à cette question, monsieur.

M. Walmsley : L'une des mesures qui ont été très utiles dans notre volet, c'est que lorsque de nouveaux travailleurs étrangers temporaires arrivent, par exemple, à l'usine de transformation de viande, nous participons à la session d'orientation qui leur est offerte, ce qui signifie que notre employé qui travaille avec les travailleurs étrangers temporaires est en mesure de leur parler du programme et de se présenter à titre de personne-ressource.

En outre, lorsqu'on pense aux différents volets, au bout du compte, il s'agit de renseigner les gens. Il faut aider les nouveaux travailleurs temporaires à comprendre la culture dans

of misconceptions. We don't necessarily do a very good job of letting people know before they come exactly what it's like to arrive in Manitoba, say, in February, when it's a balmy minus 25 degrees below zero and there's snow everywhere.

So we take a look at different domains, try to give information to the newcomer coming in, help them with adjustments to child tax benefits — whatever those basic fundamental things are — as well as understanding things in culture. We have a preschool program that talks about things like parenting in Canada, child development, the differences and how they find that fit in work.

Senator Cormier: May I ask you, what kind of work do you do with communities because they have to adapt to the community, but the communities have to adapt to them too. What kind of work do you do, and how is the federal government helping that?

Mr. Walmsley: We actually do a lot of collaboration with recreation, with town councils and with different organizations within the community. We have workshops available. We promote and support any kind of integration that goes on. In a smaller community, you're able to access a larger range of people than you might necessarily in an urban centre, so it's very much involved. We engage them in part of the process. They have to be part of that process.

Senator Cormier: Thank you very much, sir.

[Translation]

My question is for Ms. Bryan.

You published an article in 2019 titled "Labour, population, and precarity: temporary foreign workers transition to permanent residency in rural Manitoba." In this article, you mention the case of a small hotel in Manitoba that relies on transnational network recruitment — that is, it relies on the ability of temporary foreign employees to call on family members and friends to come and work. We've also heard this in New Brunswick and Prince Edward Island.

My question is this: Since you're talking about the issue of transitioning to permanent residence, does this dynamic of calling on family and friends to come and work pose challenges in transitioning to permanent residence, or does it facilitate that transition? I'd like to hear what you have to say about this.

laquelle ils arrivent, car les gens se font beaucoup d'idées fausses. Nous ne réussissons pas nécessairement à bien informer les gens avant leur arrivée des conditions auxquelles ils feront face, par exemple, au Manitoba, en février, lorsqu'il fait -25 degrés et que tout est recouvert de neige.

Nous examinons donc les différents volets, nous tentons de donner des renseignements aux nouveaux arrivants, nous les aidons avec les rajustements aux prestations fiscales pour enfants — ou toute autre composante essentielle — et nous les aidons à comprendre le contexte culturel. Nous avons un programme préscolaire qui aborde des sujets tels que le rôle des parents au Canada, le développement de l'enfant, les différences et la façon de s'adapter au travail.

Le sénateur Cormier : Puis-je vous demander quel genre de travail vous faites avec les collectivités? Si ces travailleurs doivent s'adapter à la collectivité, les collectivités doivent également s'adapter à ces travailleurs. Quel genre de travail faites-vous et comment le gouvernement fédéral vous aide-t-il à cet égard?

M. Walmsley : En fait, nous collaborons beaucoup avec les services de loisirs, les conseils municipaux et différentes organisations au sein de la collectivité. Nous proposons des ateliers. Nous encourageons et soutenons toute forme d'intégration. Dans une petite collectivité, on peut avoir accès à un plus grand nombre de personnes que dans un centre urbain. Nous les amenons à participer à une partie du processus. Ils doivent participer au processus.

Le sénateur Cormier : Merci beaucoup, monsieur.

[Français]

Ma question s'adresse à Mme Bryan.

Vous avez publié en 2019 un article qui s'intitule « Labour, population, and precarity: temporary foreign workers transition to permanent residency in rural Manitoba ». Dans cet article, vous évoquez le cas d'un petit hôtel au Manitoba qui compte sur le recrutement des réseaux transnationaux, c'est-à-dire qu'il compte sur la capacité des employés étrangers temporaires à faire appel à des membres de leur famille et à des amis pour venir travailler. On a entendu cela aussi au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard.

Ma question est la suivante : puisque vous parlez de cet enjeu de transition vers la résidence permanente, est-ce que cette dynamique, qui est de faire appel aux familles et aux amis pour venir travailler, pose des défis de transition vers la résidence permanente, ou est-ce que cela facilite cette transition? J'aimerais vous entendre à ce sujet.

[English]

Ms. Bryan: I think it facilitates. The migrants who are able to do that, who are able to recommend a friend, a family member or a former co-worker who they used to work with, it allows for different kinds of family reunion or the re-establishment of important social ties and networks in the site of resettlement, which I think is, on balance, a very good thing.

These folks still integrated well into the local community. It's a kind of thriving and incredible example of a rural community really embracing a migrant workforce.

But, yes, the employer was able to fairly strategically do that and then, as I was talking about earlier, use the Provincial Nominee Program to facilitate the arrival of some of those people. Some of the family members and friends arrived through the Temporary Foreign Worker Program, so through the regular process, but others were supported immediately through the Provincial Nominee Program.

What that employer support generated was a real sense of loyalty. The employees who arrived with permanent residency status, maybe they left six years later, but they were quite inclined to stay in place with the employer for a long period of time.

The Chair: Thank you, Professor Bryan.

Senator Dasko: Thank you to both witnesses for being here today. I have a question for each one of you.

Professor Bryan, just building on your comments about low wages and the importance of trying to increase those, do you think it would be viable to increase wage levels such that this program may not be necessary? Would you suggest that as a way to deal with the issue of a lack of workers? Do you think this is a viable solution? This builds on your comments because you did say quite a bit about low wages, and I wonder if that's viable.

That's my question. Thank you.

Ms. Bryan: Perhaps I can't speak to the viability or what exactly it would look like, but I do think that if people are able to access a living wage, it does make things much easier for them, and the reliance on temporary foreign workers would likely diminish if people were able to access decent wages within these sectors.

At the same time, I am a proponent of immigration, and I think that people should be able to come here. But when they come here, they also need to be earning salaries and incomes that allow them to support themselves and their families.

[Traduction]

Mme Bryan : Je pense que cela facilite la transition. Si les migrants sont en mesure de le faire, de recommander un ami, un membre de la famille ou un ancien collègue avec qui ils ont déjà travaillé, cela permet différents types de réunification familiale ou le rétablissement de liens et de réseaux sociaux importants là où ils sont réinstallés, ce qui, tout bien considéré, est une très bonne chose.

Il reste que ces personnes se sont bien intégrées dans la collectivité locale. C'est un merveilleux exemple d'une collectivité rurale qui accueille favorablement une main-d'œuvre migrante.

Mais, oui, l'employeur a été en mesure de le faire de manière assez stratégique et, comme je l'ai dit plus tôt, de recourir au Programme des candidats des provinces, ou PCP, pour faciliter la venue de certaines de ces personnes. Des membres de la famille et des amis sont arrivés dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires, donc en suivant le processus régulier, mais d'autres ont été soutenus immédiatement par le Programme des candidats des provinces.

Ce soutien de l'employeur a généré un véritable sentiment de loyauté. Les employés qui sont arrivés avec le statut de résident permanent sont peut-être partis six ans plus tard, mais ils étaient tout à fait disposés à rester avec l'employeur pendant une longue période.

La présidente : Merci, madame Bryan.

La sénatrice Dasko : Je remercie les deux témoins de leur présence. J'ai une question pour chacun d'entre vous.

Madame Bryan, à la lumière de vos observations sur les bas salaires et l'importance d'essayer de les augmenter, pensez-vous qu'il serait viable d'augmenter les niveaux de salaire de manière à ce qu'il ne soit pas nécessaire de recourir au programme? Proposeriez-vous cette solution pour résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre? Est-elle viable? Je m'appuie sur vos commentaires puisque vous avez beaucoup parlé des bas salaires et je me demande si c'est une solution viable.

Voilà ma question. Merci.

Mme Bryan : Je ne peux peut-être pas parler de la viabilité ou de ce à quoi cela ressemblerait exactement, mais je pense que si les gens sont en mesure d'avoir un salaire décent, les choses sont beaucoup plus faciles pour eux. On aurait probablement moins recours à des travailleurs étrangers temporaires si ces secteurs offraient des salaires décents aux gens.

En même temps, je suis en faveur de l'immigration et je pense que les gens devraient pouvoir venir ici. Toutefois, lorsqu'ils viennent ici, ils doivent aussi gagner des salaires et des revenus qui leur permettent de subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Senator Dasko: Do you think we can solve this problem without the program? Can we get by? Can we have a labour supply without this program?

Ms. Bryan: I think so, yes. And, perhaps, if not, permanent residency or a less complicated pathway to permanent residency would undermine some of these issues.

But to the chair's point earlier about the lack of savings because of all of the costs associated with going through the program, temporary foreign workers provide a great deal of value that goes beyond simply either savings for the employer or spending for the employer. They tend to work harder because they're dependent and vulnerable, so there are all of these added benefits as well.

Senator Dasko: Thank you. Mr. Walmsley, you spoke a lot about the impact on the community of the migrant foreign workforce, and you had positive and negative, let's call them, challenges.

We did hear about these issues when we were travelling to Eastern Canada, but on balance, would you say the influx of immigrants into Neepawa has been a net positive for the community or are there still challenges that make it problematic that really have to be dealt with? Take a stab at that question, please.

Mr. Walmsley: It is an interesting question. Unequivocally, I would say net positive, without question. We've seen it in all sorts of responses in terms of engagement. It's very hard to find a business within the community now that doesn't have at least one newcomer.

Back to the comment made about reunification of families, we are seeing a lot more of our temporary workers coming here. One of the things we help with is sponsoring family members to come over. Usually, if it is an adult member of the family, they'll come over with an open work permit. It changes the dynamic. We have a lot of people going forward and processing through, successfully, their permanent residence status, and they are staying. Hence the dramatic increase in population within the community.

It's been very positive from a number of sectors. For the education sector, the growth in the schools. Even in the faith-based community. Our local Catholic church was on the verge of closing. Now it has standing room only at masses. That's just a simple example, but it has been very engaging within the community. I'd say it's very positive.

Senator Dasko: Thank you.

La sénatrice Dasko : Pensez-vous que nous pouvons résoudre le problème sans le programme? Pouvons-nous nous débrouiller? Pouvons-nous avoir suffisamment de main-d'œuvre sans ce programme?

Mme Bryan : Je pense que oui. Et sinon, peut-être que simplifier l'accès à la résidence permanente permettrait de résoudre certains de ces problèmes.

Cependant, concernant le point qu'a soulevé la présidente un peu plus tôt, soit que l'employeur ne réalise pas d'économies en raison de tous les coûts associés au programme, je dirais que les travailleurs étrangers temporaires apportent une grande valeur ajoutée qui va au-delà de la question des économies que peut réaliser l'employeur ou de ses dépenses. Ils ont tendance à travailler plus dur parce qu'ils sont dépendants et vulnérables. Il y a donc tous ces avantages supplémentaires.

La sénatrice Dasko : Merci. Monsieur Walmsley, vous avez beaucoup parlé des effets qu'a l'arrivée de la main-d'œuvre étrangère migrante sur la collectivité, et vous avez évoqué des défis, appelons-les ainsi, positifs et négatifs.

Nous avons entendu parler de ces questions durant notre passage dans l'Est du Canada, mais globalement, diriez-vous que l'arrivée massive d'immigrants à Neepawa a été une expérience positive pour la collectivité ou y a-t-il encore des problèmes qui rendent les choses difficiles et qu'il faut vraiment régler? Tentez de répondre à cette question, s'il vous plaît.

M. Walmsley : C'est une question intéressante. Sans équivoque, je dirais qu'il s'agit d'une expérience positive. Nous l'avons constaté dans toutes sortes de situations sur le plan de la mobilisation. Il est très difficile de trouver une entreprise dans la collectivité qui ne compte pas au moins un nouvel arrivant maintenant.

Pour revenir à la question de la réunification des familles, beaucoup plus de travailleurs temporaires viennent ici. Nous aidons, entre autres, au parrainage des membres de la famille pour qu'ils viennent ici. En général, s'il s'agit d'un membre de la famille qui est un adulte, il viendra avec un permis de travail ouvert. Cela change la dynamique. Beaucoup de personnes obtiennent leur statut de résident permanent et restent. C'est ce qui explique l'augmentation spectaculaire de la population au sein de la collectivité.

La situation est très positive dans de nombreux secteurs. Dans le secteur de l'éducation, la population des écoles a augmenté. On observe le même phénomène dans la communauté confessionnelle. Notre église catholique locale était sur le point de fermer. Aujourd'hui, il y a des gens debout aux messes. Ce n'est qu'un exemple, mais il y a une mobilisation très importante au sein de la collectivité. Je dirais que c'est très positif.

La sénatrice Dasko : Merci.

[Translation]

Senator Petitclerc: My question is for Mr. Walmsley. I have a question about the vulnerability of temporary workers. We've talked about it many times in committee. Most of the time, when we've talked about the vulnerability of these workers, we've made the connection with a vulnerability that's linked to the dependency relationship with the employer.

However, earlier, I heard you list all the challenges these small communities face in welcoming these workers and in accessing health services, education and recreation. I was wondering about something. If this welcoming isn't done properly, could we go so far as to say that we would end up with two levels of vulnerability among these people?

[English]

Mr. Walmsley: That's an intriguing question, and I would have to say yes. Depending on where they are located, if they are in a fairly remote, rural situation, yes, indeed, the challenges will be more evident. As they are closer to a large community, more people know or are aware of individuals. There is more scrutiny, for lack of a better word. So, yes, there are varying levels of vulnerability. I think that's quite true.

It goes back to what I mentioned earlier, that we need some oversight. We need somebody we can go to and say, "Look, we have concerns here. How can we operationalize on that or follow-through with that?"

I hope that answers your question.

[Translation]

Senator Petitclerc: Yes, absolutely. In your experience, when we have an industry and need to welcome these workers, do we prepare for their arrival upstream, or do the workers arrive and we find solutions afterwards? Are we good at anticipating what will be needed — beyond the needs of the job itself — to integrate these people into the community, or is there still a lot to do?

[English]

Mr. Walmsley: Wow. How much time do you have? Yes. It depends on the industry bringing over the workers as to the extent of the pre-arrival information. Those who have been doing it for a while, they go over and actually recruit, but it is hit and miss with the other. It really depends on a number of different factors. It is not a clear-cut kind of situation.

[Français]

La sénatrice Petitclerc : Ma question s'adresse à M. Walmsley. J'aurais une question sur la vulnérabilité des travailleurs temporaires. Nous en avons parlé à plusieurs reprises au comité. La plupart du temps, quand on a parlé de la vulnérabilité de ces travailleurs, on a fait le lien avec une vulnérabilité qui est liée à la relation de dépendance avec l'employeur.

Cependant, tout à l'heure, je vous ai entendu nommer tous les défis auxquels font face ces petites communautés pour accueillir ces travailleurs et pour l'accès aux services de santé, à l'éducation et aux loisirs. Je me demandais ceci : si cet accueil ne se fait pas correctement, pourrions-nous aller jusqu'à dire que nous nous retrouvons avec deux niveaux de vulnérabilité chez ces personnes?

[Traduction]

M. Walmsley : C'est une question intrigante, et je dirais que oui. L'endroit où les personnes se trouvent est un facteur déterminant. Si elles sont dans un milieu rural assez éloigné, les défis seront plus importants. Si elles sont proches d'une grande collectivité, plus de gens les connaissent ou sont au courant de leur présence. Il y a plus de surveillance, faute d'un meilleur terme. Donc, oui, il y a différents niveaux de vulnérabilité. Je pense que c'est tout à fait vrai.

Cela nous ramène à ce que j'ai dit plus tôt, à savoir qu'il faut qu'un certain contrôle soit exercé. Nous avons besoin de quelqu'un à qui nous pouvons nous adresser et dire « écoutez, nous avons des préoccupations et nous aimerions savoir ce que nous pouvons faire ».

J'espère avoir répondu à votre question.

[Français]

La sénatrice Petitclerc : Oui, absolument. Selon votre expérience, quand on a une industrie et qu'on a besoin d'accueillir ces travailleurs, est-ce qu'on prépare leur arrivée en amont, ou est-ce que les travailleurs arrivent et on trouve des solutions par la suite? Sommes-nous efficaces pour prévoir quels seront les besoins — au-delà des besoins du travail comme tel — pour intégrer ces personnes dans la communauté, ou reste-t-il encore beaucoup de choses à faire?

[Traduction]

M. Walmsley : Combien de temps avez-vous? Oui. Lorsqu'on parle de l'étendue des renseignements préalables à l'arrivée, tout dépend de l'industrie qui fait venir les travailleurs. Les industries qui le font depuis un certain temps vont de l'avant et recrutent, mais ce n'est pas toujours le cas pour les autres. Cela dépend vraiment d'un certain nombre de facteurs différents. Il ne s'agit pas d'une situation claire.

[Translation]

Senator Petitsclerc: Thank you.

[English]

Senator Moodie: Thank you, Dr. Bryan and Mr. Walmsley, for your very informative contribution to today's proceedings.

One of the things that I think we are struggling with is understanding the extent to which any of these issues is prevailing in these communities. It doesn't seem to be that there is data — knowledge — at the granular level of counting that explains how many people actually want to stay here. We've heard they never want to stay here. Very few want to stay. We've heard from you that most people want to stay here.

Can you share with us if you know about any such data? Is anyone looking at this, asking this question? Is it documented anywhere?

Mr. Walmsley: From my perspective, any data we have is old. We don't have anything new. That's why I said research specific to certain areas, especially rural areas. You must recognize that each province is different. There are different needs, and we don't have enough current research.

I regularly support various research requests coming out because we need this kind of data.

Senator Moodie: Dr. Bryan?

Ms. Bryan: I agree. There is a lack of quantifiable data concerning how many people, what they want, where they are and what their experiences or trajectories are.

The other thing, however, that complicates this is that when we're talking about temporary immigrant workforces, we usually are thinking about folks who come through the Temporary Foreign Worker Program or we're thinking about seasonal agricultural workers.

There are cohorts of temporary migrants working in Canada who are not captured by this conversation. International students are also trying to make permanent their residency status in Canada. They are temporary, precarious and working. Similarly so, refugee claimants. In Nova Scotia, we had refugee claimants on the front lines of health care during COVID.

These workforces or these sectors are shot through with different kinds of precarity, and some of that is related to immigration status but across a number of pathways. We don't

[Français]

La sénatrice Petitsclerc : Merci.

[Traduction]

La sénatrice Moodie : Madame Bryan, monsieur Walmsley, je vous remercie de votre contribution très instructive aux délibérations d'aujourd'hui.

Je pense que ce que nous avons du mal à comprendre, entre autres, c'est la mesure dans laquelle l'une ou l'autre de ces questions prévaut dans ces collectivités. Il semble qu'il n'y ait pas de données — de renseignements — quant au nombre de personnes qui veulent rester ici. Nous avons entendu dire qu'elles ne veulent jamais rester. Très peu le souhaitent. Vous nous avez dit que la plupart des gens veulent rester.

Pouvez-vous nous dire si de telles données existent, à votre connaissance? Quelqu'un se penche-t-il sur la question? Est-ce que des données sont réunies quelque part?

M. Walmsley : De mon point de vue, toutes les données que nous avons sont vieilles. Nous n'avons rien de nouveau. C'est pourquoi j'ai parlé de recherches portant expressément sur certaines régions, en particulier les régions rurales. Il faut comprendre que chaque province est différente. Les besoins diffèrent et il n'y a pas suffisamment de recherches.

J'appuie régulièrement diverses demandes de recherche parce que nous avons besoin de ce genre de données.

La sénatrice Moodie : Voulez-vous intervenir, madame Bryan?

Mme Bryan : Je suis du même avis. Nous manquons de données quantifiables sur le nombre de personnes, ce qu'elles veulent, l'endroit où elles se trouvent et leur expérience ou leur parcours.

Cependant, l'autre élément qui complique les choses, c'est que lorsque nous parlons de la main-d'œuvre immigrante temporaire, nous pensons généralement aux personnes qui viennent ici dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires ou aux travailleurs agricoles saisonniers.

Il y a des cohortes de migrants temporaires qui travaillent au Canada et qui ne sont pas pris en compte dans cette discussion. Les étudiants étrangers essaient également de rendre permanent leur statut de résident au Canada. Ce sont des résidents temporaires qui sont dans une situation précaire et qui travaillent. Il en va de même pour les demandeurs d'asile. En Nouvelle-Écosse, des demandeurs d'asile ont travaillé sur la ligne de front des soins de santé pendant la pandémie de COVID.

Cette main-d'œuvre ou ces secteurs sont marqués par différentes situations de précarité, dont certaines sont liées au statut d'immigrant, mais il y a un certain nombre de situations. Il

have any way, it seems to me, of capturing that statistically. So to answer your question: not really.

Senator Moodie: You made mention of oversight. As far as we understand it, Service Canada is that oversight. Would you comment on what kind of job they are doing, please?

Mr. Walmsley: I will speak to the experience I've had as well as to anecdotal experiences from colleagues.

It is hit and miss. I'm used to dealing with knowing where to go and who to talk to about certain things. In this particular situation, it's hard to find that. I would have to say that it's conspicuous by, perhaps, its absence. Not that there may not be something there, but we don't see it and it's not promoted to us to say, "Here is where you go."

Senator Moodie: Thank you.

Senator Osler: I wanted to follow up on an interesting comment I heard from Mr. Walmsley. When this committee was in New Brunswick and P.E.I. on our fact-finding mission, we were told that community organizations and agencies that provide settlement services are not supposed to provide support in integration services to the temporary and migrant workers.

I am curious. After hearing the work that your organization, Neepawa and Area Immigrant Settlement Services, is providing the temporary workers, is that a provincial difference? How is it that you are able to support the workers in Manitoba when in the Atlantic provinces, we heard, they are not supposed to?

Mr. Walmsley: You are quite accurate. If you are funded by Immigration, Refugees and Citizenship Canada, or IRCC, to provide settlement services, the target population are permanent residents, refugees and people in protected status. However, if you have connections, you listen well and you take a look, you can access other government funding.

Currently, we have funding through Employment and Social Development Canada, or ESDC, to provide a temporary foreign worker program as a project for the Prairies that is based or controlled out of Calgary. I leaped on that as soon as I could because that was a real gap. Manitoba provided almost exclusively work to temporary foreign workers from 1996 to 2013 using federal dollars because they were in charge of the program. They were repatriated in 2013, and at that point the settlement program moved from working with temporary foreign workers to just permanent residents — a big gap. We were fortunate to get on board. It was largely because of the numbers

me semble que nous n'avons aucun moyen de saisir le tout d'un point de vue statistique. Pour répondre à votre question : pas vraiment.

La sénatrice Moodie : Vous avez mentionné la surveillance. D'après ce que nous comprenons, c'est Service Canada qui assure cette surveillance. Pourriez-vous nous dire quel genre de travail le ministère fait, s'il vous plaît?

M. Walmsley : Je vais parler de mon expérience et de celle de mes collègues.

C'est aléatoire. J'ai l'habitude de savoir où aller et à qui parler de certaines choses. Dans cette situation, c'est difficile. Je dois dire, peut-être, qu'il brille par son absence. Non pas qu'il n'y ait rien, mais nous ne le voyons pas et on ne fait pas en sorte que nous sachions où aller.

La sénatrice Moodie : Merci.

La sénatrice Osler : Je voulais revenir sur une observation intéressante de M. Walmsley. Lorsque notre comité s'est rendu au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard dans le cadre de sa mission d'étude, on nous a dit que les organismes communautaires qui fournissent des services d'établissement ne sont pas censés offrir un soutien en matière de services d'intégration aux travailleurs temporaires et aux travailleurs migrants.

Je m'interroge. Après vous avoir entendu parler du travail qu'accomplit votre organisme, soit Neepawa and Area Immigrant Settlement Services, des services qu'il offre aux travailleurs temporaires, est-ce qu'on parle ici d'une différence provinciale? Comment se fait-il que vous puissiez aider les travailleurs au Manitoba alors que dans les provinces de l'Atlantique, on nous a dit qu'on n'était pas censé le faire?

M. Walmsley : Vous avez raison. Si un organisme est financé par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, ou IRCC, pour fournir des services d'établissement, la population cible est constituée de résidents permanents, de réfugiés et de personnes bénéficiant d'un statut de protection. Cependant, si l'on a des contacts et que l'on est attentif et que l'on jette un coup d'œil, on peut accéder à d'autres fonds gouvernementaux.

Actuellement, nous bénéficions d'un financement par l'intermédiaire d'Emploi et Développement social Canada, ou ESDC, pour offrir un programme de travailleurs étrangers temporaires dans le cadre d'un projet pour les Prairies qui est basé à Calgary, ou qui est contrôlé à Calgary. J'ai sauté sur l'occasion dès que j'ai pu, car il y avait un réel manque. De 1996 à 2013, le Manitoba fournissait presque exclusivement du travail à des travailleurs étrangers temporaires en utilisant des fonds du gouvernement fédéral parce qu'il était responsable du programme. Le tout a été rapatrié en 2013, et c'est à ce moment-là que dans le cadre du programme d'établissement, on

and because people knew about us. That's why we are able to do that.

Senator Osler: A quick follow-up, Mr. Walmsley. Can you comment on how accessible that information is and that information to find the funding? How accessible and easy is it to find that on either IRCC's website or ESDC's website?

Mr. Walmsley: IRCC's website won't have it on there at all; ESDC might. We got it because of who you know. It is those connections that are important in this sector. That's how we build programs. We partner with a lot of other agencies. I haven't had an occasion to go to the website simply because I didn't need to. It may well be on there.

Senator Osler: Thank you, Mr. Walmsley. We looked and have not found it on the website.

Mr. Walmsley: Okay.

The Chair: Mr. Walmsley, would you recommend that IRCC extend its understanding of who settlement services should serve?

Mr. Walmsley: I think it is important for any organization that provides services over a long period of time to have periods of evaluation to look at whether they are meeting the needs of the population and if there is a need to look at expanding. The policy to date has been sticking with their particular population. I would love to be able to do that because there are certain things we can do with permanent residents that we can't do. For example, we can have English language training classes. We are not allowed to do that.

The Chair: Thank you. There is one minute left to Senator Cormier.

Senator Cormier: I need more time because my question needs context.

The Chair: You can ask the question, Senator Cormier, and the witnesses can get back to us in writing.

Senator Cormier: Okay. We met with le Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick, or CAFi, here last week and I did a follow-up with the organization. When they welcome workers, they explain their rights and all that, but those organizations

est passé des travailleurs étrangers temporaires aux résidents permanents — il y avait une grande lacune. Nous avons eu la chance de participer. C'est en grande partie en raison des chiffres et du fait que les gens nous connaissaient. Voilà pourquoi nous sommes en mesure de le faire.

La sénatrice Osler : J'ai une autre question sur le sujet, monsieur Walmsley. Pouvez-vous nous dire dans quelle mesure ces renseignements et les renseignements pour trouver le financement sont accessibles? Dans quelle mesure l'information est-elle accessible et facile à trouver, que ce soit sur le site d'IRCC ou sur celui d'EDSC?

M. Walmsley : Le site Web d'IRCC ne contient pas d'information, mais celui d'ESDC en contient peut-être. Nous l'avons obtenu grâce à des gens que nous connaissons. Ce genre de contact est important dans ce secteur. C'est ainsi que nous élaborons des programmes. Nous travaillons en partenariat avec de nombreuses autres organisations. Je n'ai pas eu l'occasion d'aller sur le site Web, tout simplement parce que je n'avais pas à le faire. Il se peut que l'information y soit.

La sénatrice Osler : Merci, monsieur Walmsley. Nous avons vérifié, et nous n'avons pas trouvé ces informations sur le site Web.

M. Walmsley : D'accord.

La présidente : Monsieur Walmsley, recommanderiez-vous qu'IRCC améliore sa compréhension en ce qui concerne les personnes auxquelles les services d'établissement devraient s'adresser?

M. Walmsley : Je pense qu'il est important que tout organisme qui fournit des services pendant une longue période procède à une évaluation pour déterminer s'il répond aux besoins de la population et s'il doit augmenter les services qu'il fournit. Jusqu'à maintenant, ces organismes se sont toujours occupés d'une population en particulier. J'aimerais bien procéder à cet exercice, car il y a des services que nous pourrions offrir aux résidents permanents, mais nous ne pouvons pas le faire. Par exemple, nous ne pouvons pas offrir des cours d'anglais. Nous n'avons pas le droit de le faire.

La présidente : Merci. Il reste une minute pour le sénateur Cormier.

Le sénateur Cormier : J'ai besoin de davantage de temps, car je dois mettre ma question en contexte.

La présidente : Vous pouvez poser votre question, sénateur Cormier, et les témoins pourront vous répondre par écrit.

Le sénateur Cormier : D'accord. Nous avons reçu une représentante du Centre d'accueil et d'accompagnement francophone des immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick, le CAFi, ici, la semaine dernière, et j'ai fait un suivi auprès de cet organisme. Lorsque des employés de cet organisme

don't have any mechanisms to go back to the federal government and to present the issues that foreign workers have in terms of health and working conditions. I was surprised to hear that there is no real mechanism. Apparently, the federal government doesn't have a clear mechanism to consult with those organizations.

If this is the case, this is an important issue. Do you have any information on that? Is that the case elsewhere? Those are my questions, Madam Chair.

The Chair: Perhaps Mr. Walmsley and Ms. Bryan can get back to us in writing. Senator Cormier, next week we have the deputy minister of IRCC coming. I suggest you pose that question then as well.

Senator Cormier: I will.

The Chair: To our witnesses, many thanks. We could have spoken to you for another hour. Thank you for the time you have taken and for the wisdom you have provided to us. Our sincere appreciation.

We are joined this evening by our second panel, who are here in person. With us are Arin Goswami and Anmol Sanotra, members of the Naujawan Support Network; and by video conference, Larissa Bezo, President and Chief Executive Officer, Canadian Bureau for International Education.

Thank you so much for joining us, in particular, in person today. I remind you that you each have five minutes allocated for opening statements, followed by questions from our members. We will begin with the Naujawan Support Network. Mr. Goswami and Mr. Sanotra, the floor is yours. Between the two of you, you have five minutes. That is hard, I know.

Anmol Sanotra, Member, Naujawan Support Network: Thank you. We planned for that.

Honourable members of the Senate of Canada, distinguished Senate Standing Committee on Social Affairs, Science and Technology and fellow Canadians, thank you for the invitation to speak with you today. My name is Anmol Sanotra, and with me is Arin Goswami. We are members of the Naujawan Support Network, or NSN, an organization of international students and young immigrant workers from Brampton, Ontario. The "Naujawan" in Naujawan Support Network is Punjabi for "young people."

accueillent des travailleurs, ils leur expliquent leurs droits et tout le reste, mais ils ne disposent d'aucun mécanisme pour faire part au gouvernement fédéral des enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs étrangers sur le plan de la santé et des conditions de travail. J'ai été étonné d'apprendre qu'il n'existe aucun mécanisme à cet égard. Il semble que le gouvernement fédéral ne dispose d'aucun mécanisme pour consulter ces organismes.

Si c'est effectivement le cas, cela constitue un problème important. Avez-vous de l'information à nous fournir à ce sujet? Est-ce que c'est ainsi ailleurs? Voilà mes questions, madame la présidente.

La présidente : M. Walmsley et Mme Bryan pourront sans doute répondre par écrit. Sénateur Cormier, nous recevrons la semaine prochaine la sous-ministre d'IRCC, alors je vous suggère de lui poser aussi ces questions.

Le sénateur Cormier : C'est ce que je vais faire.

La présidente : Je remercie infiniment nos témoins. Nous aurions pu nous entretenir avec vous pendant encore une heure. Je vous remercie d'avoir pris le temps de comparaître devant nous et de nous avoir fait profiter de votre sagesse. Nous vous en sommes sincèrement reconnaissants.

Nous accueillons notre deuxième groupe de témoins. Nous recevons Arin Goswami et Anmol Sanotra, qui comparaissent en personne. Ils sont membres du Naujawan Support Network. Nous recevons également, par vidéoconférence, Larissa Bezo, présidente et cheffe de la direction du Bureau canadien de l'éducation internationale.

Je vous remercie beaucoup pour votre présence. Nous sommes particulièrement heureux d'avoir des témoins en personne aujourd'hui. Je vous rappelle que chaque organisme dispose de cinq minutes pour faire une déclaration liminaire. Ensuite, nous passerons aux questions des membres du comité. Nous allons commencer par le Naujawan Support Network. Monsieur Goswami et monsieur Sanotra, la parole est à vous. Vous disposez ensemble de cinq minutes. Je le sais, ce n'est pas beaucoup.

Anmol Sanotra, membre, Naujawan Support Network : Merci. Nous en avons tenu compte.

Honorables membres du Sénat du Canada, distingués membres du Comité sénatorial permanent des affaires sociales, de la science et de la technologie et chers concitoyens canadiens, je vous remercie de m'avoir invité à m'adresser à vous aujourd'hui. Je m'appelle Anmol Sanotra, et je suis accompagné par Arin Goswami. Nous sommes membres du Naujawan Support Network, le NSN, un organisme réunissant des étudiants étrangers et de jeunes travailleurs immigrants de Brampton, en Ontario. Le mot « Naujawan » qui figure dans le nom de notre organisme signifie « jeunes gens » en punjabi.

We formed this organization because international students in Canada were — and are — dying by suicide and workplace deaths at an alarming rate. A large part of the reason for this is exploitation at work. Exploitation is robbing us of our dignity, youth, mental health and, sometimes, our lives. Meanwhile, international students contribute \$8 billion into the Canadian economy each year and form its backbone in cities and towns across the country. We urge you, members of the Senate, to take immediate action to address the exploitation of international students that they are facing in Canada. This can begin with, first, permanently eliminating the 20-hour work limit for international students; second, overhauling the labour code system to impose meaningful penalties on employees who steal wages; and, third, providing a swift and fair pathway to permanent residency. We will speak more about the three issues in the time we have left.

First, the 20-hour work limit on international students directly facilitates our exploitation. Rather than helping us focus on our studies as the government claims, the 20-hour limit makes it harder for students to assert our rights in the workplace. This is confirmed by our experience with employers who deny international students the minimum wage because they worked over 20 hours and then threaten them with deportation or criminal charges if they speak up.

Notably, the 20-hour limit was suspended once during the pandemic and has been suspended again until the end of this year without any reported negative impact on students' education. The suspensions prove that students are able to focus on their studies while working above 20 hours. In our experience, the suspensions have made students more confident in challenging abuse and unsafe conditions in the workplace, as they are less fearful of retaliation by employers. Permanently eliminating the 20-hour limit will add to students' confidence and is a step in the right direction.

Arin Goswami, Member, Naujawan Support Network: A second issue of concern is that employers regularly steal wages from international students. We work across many industries such as trucking, warehouses, factories, restaurants and construction. Across all of them, wage theft has become a rite of passage.

Employers steal our wages for all kinds of reasons, be it when we complain about unsafe conditions, when we quit our jobs, when equipment gets damaged or when our performance just is not good enough. When we protest to demand our pay,

Nous avons mis sur pied cet organisme, car le taux de suicide et le taux de décès au travail chez les étudiants étrangers au Canada sont alarmants. Cette situation est attribuable en bonne partie à l'exploitation au travail. L'exploitation nous prive de notre dignité, de notre jeunesse et de notre santé mentale et nous coûte parfois la vie. Les étudiants étrangers contribuent à l'économie canadienne à hauteur de 8 milliards de dollars par année et constituent l'épine dorsale de villes et de municipalités partout au pays. Nous exhortons les membres du Sénat à agir immédiatement pour mettre fin à l'exploitation des étudiants étrangers au Canada. Pour commencer, il faut éliminer pour de bon la limite de 20 heures de travail hebdomadaire imposée aux étudiants étrangers; deuxièmement, il faut revoir le code du travail pour imposer des sanctions importantes aux employeurs qui volent des salaires; et troisièmement, il faut offrir une voie d'accès à la résidence permanente rapide et équitable. Nous allons en dire davantage à propos de ces trois éléments durant le temps qu'il nous reste.

Premièrement, la limite de 20 heures de travail imposée aux étudiants étrangers facilite l'exploitation à notre égard. Plutôt que de nous aider à nous concentrer sur nos études, comme le prétend le gouvernement, cette limite fait en sorte qu'il est plus difficile pour les étudiants de faire valoir leurs droits au travail. Nous l'avons constaté en présence d'employeurs qui refusent de verser le salaire minimum à des étudiants étrangers parce qu'ils ont travaillé plus de 20 heures et qui les menacent de les faire expulser du pays ou de porter des accusations criminelles contre eux s'ils les dénoncent.

La limite de 20 heures de travail a été levée pendant un certain temps durant la pandémie et elle a été à nouveau levée jusqu'à la fin de l'année, et on n'a constaté aucune incidence négative sur les études des étudiants. Suspendre l'application de cette limite a permis de démontrer que les étudiants sont en mesure de se concentrer sur leurs études tout en travaillant plus de 20 heures par semaine. Selon notre expérience, cela a fait en sorte que les étudiants osent davantage s'opposer à des situations abusives et à des conditions dangereuses au travail, car ils craignent moins de subir des représailles de la part de leur employeur. Éliminer la limite de 20 heures de travail constituerait un pas dans la bonne direction puisque cela donnerait aux étudiants une plus grande assurance.

Arin Goswami, membre, Naujawan Support Network : La deuxième préoccupation tient au fait que des employeurs volent régulièrement le salaire d'étudiants étrangers. Nous travaillons dans divers secteurs, comme le camionnage, les entrepôts, les usines, les restaurants et la construction. Dans tous ces secteurs, le vol de salaires est devenu un rite de passage.

Des employeurs volent nos salaires pour toutes sortes de raisons, que ce soit lorsque nous nous plaignons de conditions de travail dangereuses ou nous démissionnons, ou bien lorsque de l'équipement est endommagé ou notre rendement n'est pas

employers respond with violence, including death threats and assaults, as well as multi-million-dollar defamation lawsuits.

Rather than have us protest, employers mockingly encourage us to file claims in labour court for our wages, knowing that the process is tedious, slow and inaccessible for most workers, especially at the federal level where workers have only six months to file a claim and are left waiting for years to receive orders to pay.

Even when payment orders are issued, employers simply ignore them because they know the orders will not be enforced. In these ways, the labour court system does little to protect workers and instead incentivizes employers to steal wages. The system needs a fundamental overhaul to make it more accessible to workers and to drastically increase penalties for wage-stealing employers.

The last issue we would like to highlight is the role that employment plays in international students' access to permanent residency. At present, international students cannot get permanent residency without the blessing of an employer. Students are required to work for lengthy periods for specific employers and to keep quiet about exploitation and abuse while employed. If we speak out, employers not only fire us but deny us the letters and documents we need for our permanent residency applications. This is a very serious problem that lends itself to egregious abuse. We have heard from international students whose employers have demanded additional money or even one-year bonded labour contracts in exchange for reference letters.

To stop this kind of exploitation, international students should be given swifter access to permanent resident status with no requirement for employer support.

Thank you again for inviting us here and for listening to us. We are happy to answer your questions.

The Chair: Thank you very much.

Larissa Bezo, President and Chief Executive Officer, Canadian Bureau for International Education: Thank you very much for the opportunity to contribute to this committee's timely and important deliberations on temporary foreign workers and Canada's economic prospects.

satisfaisant. Lorsque nous protestons et demandons notre dû, des employeurs répondent avec violence, notamment en proférant des menaces de mort et en nous agressant, et en intentant des poursuites pour diffamation de plusieurs millions de dollars.

Pour éviter nos protestations, des employeurs se moquent de nous en nous encourageant à nous adresser au tribunal du travail, sachant que le processus est fastidieux, lent et inaccessible pour la plupart des travailleurs, particulièrement pour ceux à l'échelon fédéral, qui disposent de seulement six mois pour présenter une demande et qui doivent ensuite attendre des années avant qu'un ordre de paiement soit édicté.

Même lorsqu'un ordre de paiement est donné, les employeurs en font fi parce qu'ils savent qu'ils ne seront pas forcés d'obtempérer. Le tribunal du travail offre très peu de protection aux travailleurs et incite plutôt les employeurs à voler les salaires. Le système a besoin d'une révision en profondeur afin de le rendre plus accessible aux travailleurs et d'accroître considérablement les sanctions visant les employeurs qui volent des salaires.

Le dernier problème que nous voulons souligner est l'importance qu'occupe l'emploi pour l'obtention de la résidence permanente. À l'heure actuelle, les étudiants étrangers ne peuvent pas obtenir la résidence permanente sans la bénédiction d'un employeur. Les étudiants doivent travailler pendant de longues périodes pour un employeur et ils ne doivent pas dire un mot au sujet de l'exploitation et des situations abusives qu'ils subissent dans le cadre de leur emploi. S'ils dénoncent ces problèmes, l'employeur les renvoie, et en plus, il refuse de leur remettre les lettres de recommandation et les documents dont ils ont besoin pour présenter une demande de résidence permanente. C'est un problème très sérieux qui donne lieu à de graves abus. Des étudiants étrangers nous ont raconté que leur employeur leur avait demandé une somme d'argent ou même de signer un contrat de travail d'un an en échange des lettres de recommandation nécessaires.

Pour mettre un terme à ce genre d'exploitation, il faudrait offrir aux étudiants étrangers un accès plus rapide à la résidence permanente et éliminer l'exigence selon laquelle ils doivent obtenir l'appui de leur employeur.

Nous vous remercions encore une fois de nous avoir invités à comparaître devant vous. Merci de nous avoir écoutés. Nous serons heureux de répondre à vos questions.

La présidente : Je vous remercie beaucoup.

Larissa Bezo, présidente et cheffe de la direction, Bureau canadien de l'éducation internationale : Je vous remercie beaucoup de me donner l'occasion de contribuer aux délibérations du comité sur ces importants et opportuns sujets d'étude que sont les travailleurs étrangers temporaires et les perspectives économiques du Canada.

As the head of the Canadian Bureau for International Education, or CBIE, my remarks will focus on labour market issues affecting international students, and I will touch briefly on three issues: First, what we know from CBIE's most recent biennial International Student Survey about the labour market experiences of international students in Canada. Second, what we hope to learn from an innovative project that we are leading that focuses on labour market access and integration for international students. And, third, what CBIE is doing to bridge critical knowledge gaps about how international students contribute to our labour market while in Canada and after graduation, whether they remain here, return home or move elsewhere.

Before I begin, I want to note that CBIE is mindful that the committee's work is occurring against the backdrop of increasingly heated and unfortunately very narrow public discourse on Canada's affordable housing crisis. Too often the focus is on facile, demand-side solutions; that the answer is to cap international student enrolment and that there are no downsides to doing so; that we need quick-fix solutions now and can focus on smarter, more nuanced policies later because, regardless of what we do, Canada will always be a magnet for global student talent. But this is not guaranteed.

I urge committee members to be mindful of the practical and reputational risks that the current debate poses for Canada. There are no easy wins, and we need to be cautious to avoid poorly conceived measures that may ultimately prove self-defeating. Rather, we need balanced, thoughtful and evidence-informed solutions that enhance our global reputation as a destination where international students are not only welcome and safe, but can expect a high quality international education experience. We need to focus more on how Canada's international education sector and ecosystem can better honour its end of the bargain to support international students to realize their academic, professional and personal aspirations.

While our 2021 International Student Survey was conducted during a global pandemic that saw many students studying online, some of our findings are instructive. First, roughly half of the over 40,000 international student respondents reported working part-time during their studies. Second, among respondents who had worked or were working, over 4 in 10 reported difficulty finding work, and a significant number of them attributed their difficulties in finding work to their inability to understand the expectations of Canadian employers, Canada's

En tant que dirigeante du Bureau canadien de l'éducation internationale, le BCEI, mes observations porteront sur des sujets concernant le marché du travail qui touchent les étudiants étrangers. Je vais aborder trois sujets. Premièrement, je parlerai de ce que le BCEI a appris à la suite de son plus récent sondage biennal des étudiants internationaux à propos des expériences sur le marché du travail des étudiants étrangers au Canada. Deuxièmement, j'expliquerai ce que nous espérons apprendre dans le cadre d'un projet novateur que nous menons et qui porte sur l'accès au marché du travail et l'intégration des étudiants étrangers. Troisièmement, je vous ferai part de ce que fait le BCEI pour améliorer les connaissances concernant la mesure dans laquelle les étudiants étrangers contribuent au marché du travail durant leur séjour au Canada et après leurs études, qu'ils restent au pays, qu'ils retournent dans leur pays ou qu'ils aillent s'établir ailleurs.

Avant de commencer, je tiens à souligner que le BCEI est conscient du fait que le comité effectue son étude dans un contexte où se tient un discours public de plus en plus enflammé et, malheureusement, très étroit sur la crise du logement abordable qui sévit au pays. Trop souvent, on mise sur des solutions faciles du côté de la demande. On fait valoir que la solution est de plafonner le nombre d'étudiants étrangers, que cela n'aura aucun effet négatif, que nous avons besoin de solutions rapides dans l'immédiat et que nous pourrions nous pencher plus tard sur des politiques plus intelligentes et plus nuancées, car, peu importe les mesures que nous prenons, le Canada attirera toujours des étudiants talentueux du monde entier. Toutefois, cela n'est pas garanti.

J'exhorte les membres du comité à tenir compte des risques sur le plan de la réputation du Canada que pose le débat actuel. Il n'y a pas de gains faciles, et nous devons veiller à éviter les mesures mal conçues qui pourraient se révéler contre-productives. Nous avons plutôt besoin de solutions équilibrées, réfléchies et fondées sur des données probantes qui rehaussent la réputation du Canada à l'échelle internationale à titre de pays où les étudiants étrangers sont non seulement les bienvenus et sont en sécurité, mais aussi où ils peuvent s'attendre à obtenir une éducation de grande qualité. Nous devons davantage nous concentrer sur les façons dont l'écosystème et le secteur canadiens de l'éducation internationale peuvent mieux contribuer à aider les étudiants étrangers à réaliser leurs aspirations sur le plan des études et dans leurs vies professionnelles et personnelles.

Bien que notre sondage des étudiants internationaux de 2021 ait été mené durant une pandémie mondiale au cours de laquelle de nombreux étudiants suivaient leurs cours en ligne, certains des résultats sont instructifs. Premièrement, environ la moitié des plus de 40 000 étudiants étrangers qui ont répondu au sondage ont déclaré travailler à temps partiel durant leurs études. Deuxièmement, parmi les répondants qui avaient travaillé ou travaillaient, plus de 4 sur 10 ont affirmé avoir de la difficulté à trouver un emploi. Un bon nombre d'entre eux ont attribué cette

work culture and to their prospective employers being unfamiliar with or daunted by regulations for hiring international students. Third, female respondents were more likely than males to attribute their difficulties finding work to not having enough Canadian work experience or work experience overall, and they were also more likely to indicate challenges in describing their skills and to cite a lack of confidence in them.

Also of concern is the lack of community connection reported by a significant number of survey respondents off campus, a sense of being an outsider who doesn't quite belong. This is troubling on a number of levels. There is clear evidence that the earlier international students engage at a community level and the deeper the connections they make, the greater the likelihood of them achieving a successful international education.

We need a new approach and closer collaboration between institutions and communities that host those international students and that benefit from their contributions. This must include socializing employers and volunteer groups to recognize and accommodate the unique needs of newly arriving international students. Doing so will benefit the entire international education ecosystem, the students as well as communities and businesses.

I also wanted to draw the committee's attention to a research project that CBIE is leading in collaboration with the City of Hamilton, the Hamilton Chamber of Commerce, McMaster University and Mohawk College, with support from the Higher Education Quality Council of Ontario. This initiative investigates networks, programs and services that support international students in transitioning into the labour market and in becoming permanent residents in Ontario. The project is focused on identifying and developing a framework of the most effective supports to provide community leaders and policy-makers with interventions that can be replicated in other communities. Our objective is simple: assemble hard evidence, raise awareness of the challenges across the ecosystem, showcase interventions that work and develop practical tools and guidance that will make a positive difference for our students and our communities.

Finally, as the committee is by now well aware, the absence of comprehensive and up-to-date information on international education in Canada is an ongoing challenge for policy-makers at all levels.

difficulté à leur incapacité à comprendre les attentes des employeurs canadiens, à la culture du travail au Canada et au fait que leurs éventuels employeurs connaissent mal les règles régissant l'embauche d'étudiants étrangers ou ils étaient découragés par celles-ci. Troisièmement, les étudiantes étaient plus susceptibles que les étudiants d'attribuer leur difficulté à trouver un emploi à leur manque d'expérience de travail au Canada ou de façon générale, et elles étaient également plus susceptibles d'affirmer qu'elles avaient du mal à faire valoir leurs compétences et qu'elles n'avaient pas confiance en leurs compétences.

Un aspect préoccupant est l'absence de liens avec la collectivité qu'ont mentionnée un nombre considérable d'étudiants hors campus. Ils ont dit ne pas ressentir un sentiment d'appartenance. Cet aspect est inquiétant pour plusieurs raisons. Il a été clairement démontré que les étudiants étrangers qui établissent tôt des liens dans la collectivité et qui créent des liens profonds sont davantage susceptibles de connaître du succès dans leurs études.

Nous devons adopter une nouvelle approche et instaurer une collaboration plus étroite entre les établissements et les collectivités qui accueillent ces étudiants étrangers et qui bénéficient de leur contribution. Cela implique d'amener les employeurs et les groupes de bénévoles à reconnaître les besoins uniques des étudiants étrangers nouvellement arrivés afin d'y répondre. C'est tout l'écosystème de l'éducation internationale qui en bénéficiera, tant les étudiants que les collectivités et les entreprises.

Je tenais aussi à attirer l'attention du comité sur un projet de recherche mené par le BCEI, en collaboration avec la ville de Hamilton, la Chambre de commerce de Hamilton, l'Université McMaster et le Mohawk College, ainsi qu'avec le soutien du Conseil ontarien de la qualité de l'enseignement supérieur. Ce projet vise à examiner les réseaux, les programmes et les services qui aident les étudiants étrangers à intégrer le marché du travail et à devenir des résidents permanents en Ontario. Le travail consiste à élaborer un cadre des mesures de soutien les plus efficaces pour mettre à la disposition des dirigeants et des décideurs de la collectivité des mesures à appliquer qui peuvent être également mises en place dans d'autres collectivités. Notre objectif est simple : recueillir des données probantes, faire connaître les défis qui se posent à l'échelle de l'écosystème, mettre de l'avant les mesures qui fonctionnent et élaborer des outils pratiques et des conseils qui auront des effets positifs pour les étudiants et les collectivités.

Enfin, comme le comité le sait déjà très bien, l'absence d'information complète et à jour sur l'éducation internationale au Canada constitue un problème constant pour les décideurs à tous les niveaux.

Too much is at stake for us to keep flying blind. To that end, CBIE has advocated to establish a centre of excellence on international student talent mobilization, to assemble and share information on best practices and to develop planning tools for institutions, employers, host communities and policy-makers to advance progress in this area.

I am happy to elaborate on these and further issues. I welcome any questions that committee members may have.

The Chair: Thank you very much, Ms. Bezo. Colleagues, you know the drill. Five minutes for questions and answers.

Senator Cordy: Thank you very much to the three of you. It's been a lot of information that you have given us in a short period of time, and a lot of good information. What I've heard about some universities is that students are sort of promised the bird of paradise, that they will come and they will find jobs and everything will be wonderful when they get there, and they are arriving at universities that have high international populations and there are significant challenges. They are not able to find jobs, and they are financially having significant challenges because of that. Have you found any of that? Maybe we could start with the gentlemen from the Canadian Bureau for International Education.

Mr. Goswami: Sorry. We're not from the Canadian Bureau —

Senator Cordy: Sorry. That's the only name that I've got. Then, Ms. Bezo, I would like you to speak about setting up the centre of excellence. That sounds like a good idea, and you spoke about the need for research and that we don't have enough information. If you could talk about students being promised things, they are arriving and it's — is that common? I am hearing about it and reading about it. How common is it?

And, secondly, the need for up-to-date information and setting up the centre of excellence, how would that work? Two questions to you.

Ms. Bezo: Thank you for both of those. With respect to the student expectations and then reality and the student experience on the ground, one of the challenges that we have been increasingly seeing — and there has been a lot of discussion in recent months over the course of this last year — the continuum and the pathway of students coming into Canada begin when they are first exploring this and when they are looking at options in terms of a pathway to study in Canada, as they are beginning to look at potentially submitting a study permit application.

Les enjeux sont trop élevés pour que nous continuions à naviguer à l'aveuglette. C'est pour cette raison que le BCEI préconise la création d'un centre d'excellence sur la mobilisation des étudiants étrangers de talent, en vue de recueillir et de communiquer de l'information sur les pratiques exemplaires et d'élaborer des outils de planification destinés aux établissements, aux employeurs, aux collectivités d'accueil et aux décideurs afin de réaliser des progrès à ce chapitre.

Je serai ravie d'en dire plus long au sujet de ces éléments et à propos d'autres aspects. Je suis prête à répondre aux questions des membres du comité.

La présidente : Je vous remercie beaucoup, madame Bezo. Chers collègues, comme à l'habitude, vous disposez de cinq minutes pour les questions et réponses.

La sénatrice Cordy : Merci beaucoup à tous les trois. Vous nous avez fourni beaucoup d'informations en peu de temps, et il s'agit d'informations intéressantes. Certaines universités ont affirmé qu'on promet mer et monde aux étudiants. On leur dit qu'ils trouveront un emploi et que tout sera merveilleux ici, mais ils arrivent dans des universités où les étudiants étrangers sont nombreux et où ils font face à des problèmes importants. Ils n'arrivent pas à trouver du travail, ce qui leur cause de gros problèmes financiers. Avez-vous constaté cela? Peut-être que les représentants du Bureau canadien de l'éducation internationale peuvent répondre en premier.

M. Goswami : Pardonnez-moi, mais nous ne représentons pas le Bureau canadien...

La sénatrice Cordy : Veuillez m'excuser. C'est le seul nom que j'ai. Dans ce cas, madame Bezo, voudriez-vous nous parler de la mise sur pied d'un centre d'excellence? Cela me paraît une bonne idée. Vous avez aussi parlé de la nécessité d'effectuer de la recherche, car nous ne disposons pas de suffisamment d'information. Pourriez-vous nous parler des promesses faites aux étudiants, qui ne correspondent pas à la réalité? Est-ce courant? J'en entends parler et j'ai lu sur le sujet. À quel point est-ce courant?

Deuxièmement, qu'en est-il de la nécessité de disposer de renseignements à jour et de créer un centre d'excellence? Voilà mes deux questions pour vous.

Mme Bezo : Je vous remercie pour ces deux questions. En ce qui a trait aux attentes des étudiants par rapport à la réalité et à leur expérience réelle, ce que nous observons de plus en plus — et cela a fait l'objet de discussions dans les derniers mois et durant la dernière année — c'est que le parcours des étudiants qui viennent au Canada commence lorsqu'ils examinent les divers programmes d'étude au pays et qu'ils envisagent de présenter une demande de permis d'études.

Part of the challenge that we are running into — and we're seeing the very unfortunate impacts of this — is as agents and recruitment partners are seeking to attract students to Canada as a study destination, many of those agents and partners are very ethical players who are grounded and balanced in how they share those opportunities. But that is not consistently the case. So we have unscrupulous agents that are, in fact, providing a false sense of what those students can expect and also the challenges that they may face, both in adapting, in thriving within the community, in seeking employment, et cetera.

It is one of the pieces that needs to be tackled in terms of ensuring that we have robust frameworks and that we are communicating very clearly to students in terms of those expectations.

One of the other challenges we face as a country is we know there are a significant number of international students who have a desire to come and to study in Canada but who also have a desire to stay post-graduation. The reality, and we know from our own surveying at CBIE, is 60% of those students have a desire to pursue a pathway to permanent residency. Canada certainly has a very high threshold in terms of the number of new immigrants it welcomes each year. That being said, we are not in a position as a country to convert every single international student who has that desire towards a pathway of permanent residency. It's one of the recommendations we've put into the department. We feel that in order to be much more explicit around the potential, there needs to be an explicit pathway that actually addresses how students can both study and stay in Canada, and that we can look at plugging supports into that process to ensure the wraparounds necessary to ensure students' success and well-being broadly speaking.

With respect to the centre of excellence that I mentioned, it's a proposal that CBIE has, in fact, submitted to the Canadian government as part of our conversations with the Canadian government on Canada's future international education strategy. We feel strongly when we're in a situation where Canada currently hosts over 800,000 students at present — and that number is projected to grow over this next year or two — there's a need to really create a focal point to assemble and to share data that will inform policy decisions at all levels — at the community level, at the level of provincial and territorial governments and certainly at the national level.

We have employers, we have short-term shortages in the labour market. We have strategic needs in terms of seeking to advance many areas, whether that be climate or our path to net zero. There are many areas where global talent can be a part of that solution going forward for Canada. But in an environment —

The Chair: Thank you, Ms. Bezo.

Le problème qui se pose, notamment — et nous en voyons les conséquences très malheureuses —, c'est qu'un grand nombre des agents et des partenaires de recrutement qui cherchent à attirer des étudiants au Canada sont très respectueux de l'éthique et ils présentent les possibilités de façon réaliste, mais il existe certains agents sans scrupules qui créent des attentes irréalistes chez les étudiants et passent sous silence les problèmes auxquels ils risquent de faire face sur le plan de l'adaptation, de l'épanouissement au sein de la collectivité, de la recherche d'emploi, etc.

C'est un problème auquel il faut s'attaquer en s'assurant de disposer de cadres robustes et en communiquant très clairement aux étudiants ce à quoi ils doivent s'attendre.

Un autre défi à relever au pays, c'est le nombre important d'étudiants internationaux qui souhaitent non seulement venir étudier au Canada, mais aussi y demeurer après leurs études. L'enquête que nous avons menée, au BCEI, nous a appris que 60 % des étudiants voulaient obtenir le statut de résident permanent. Il va sans dire que le nombre de nouveaux immigrants que le Canada est prêt à accueillir chaque année est très élevé. Toutefois, nous ne sommes pas en mesure en tant que pays de convertir tous les étudiants internationaux en résidents permanents. C'est une des recommandations que nous avons présentées au ministère. Pour que les options soient mieux comprises, nous estimons qu'il faut expliciter clairement le processus à suivre pour étudier et rester par la suite au Canada. Il faut également greffer des mesures de soutien à ce même processus pour assurer le succès et le bien-être général des étudiants.

Quant au centre d'excellence dont j'ai parlé, c'est en fait une proposition que le BCEI a soumise dans le cadre de nos conversations avec le gouvernement canadien sur la future stratégie d'éducation internationale du Canada. Étant donné les 800 000 étudiants que le Canada accueille en ce moment — un nombre qui devrait augmenter au cours des deux prochaines années —, nous sommes fermement convaincus de la nécessité de mettre sur pied une structure permettant de regrouper et d'échanger des données qui orienteraient les décisions stratégiques au niveau communautaire, provincial, territorial et national.

Nous avons des employeurs et nous sommes aux prises avec une pénurie de main-d'œuvre. Nous avons des besoins stratégiques dans plusieurs domaines tels que l'adaptation aux changements climatiques ou l'atteinte de la cible de zéro émission nette. Les talents issus du monde entier pourraient nous aider à trouver des solutions dans plusieurs filières au Canada. Mais dans un environnement...

La présidente : Merci, madame Bezo.

We have many colleagues lined up for questions and it's extremely tempting to talk about the global issue of international foreign students. You know that is close to my heart. But this study is about international foreign students and their relationship to the labour market. So I'm going to suggest, although it's extremely tempting and I'm tempted to do that too. So rein me in, please.

Senator Osler: Thank you to the witnesses for being here today. My question is for NSN. Could you share with the committee the experiences that international students face in Canada when they try to access health insurance and health care? Would you have any recommendations to improve those experiences?

Mr. Sanotra: In terms of health care, the main challenge — well, insurance is already a part of international students' fee package usually, so I believe it should be a part of the orientation programs that they have. Still they face the same issues that other people are facing, long waiting periods at the hospitals. On top of it, they are not aware of what's the process of enrolling at the local clinic and after that how to navigate through the Canadian medical system, if they face a particular issue.

I had an issue with one of my friends. They were just sitting at home wondering where to go because they were not familiar with what the process is. That's one of the issues I feel, as a student, I have faced, along with my friends.

Mr. Goswami: Presently, we actually have a protest happening in Mississauga. One of the workers and her cousin — one of them is 19 and the other 20 — they both work at a bakery where the group of 37 workers where there was wage theft committed against them of \$185,000. We have been in protest sitting outside that bakery or what remains of that bakery. It's insolvent. We've been sitting outside for 32 days. Today is day 32 and we're going to get the final instalment of \$39,000 today. So far we have recovered \$146,000 by doing this.

The two sisters — we call them sisters because for us cousins and sisters are interchangeable — have been living together, and the 19-year-old was working at that bakery when her hand got jammed into a machine and she lost some significant functionality in her thumb because the company didn't do anything. She shrieked and wasn't pulled off the line immediately. She had to walk herself over to the foreman, who made her wait in a waiting area. One of the other workers told me that she was present when this happened, she was two rooms over, she could hear the yell and it didn't seem like management was able to hear it. Long story short, they didn't call any ambulance for it. This poor girl sat there, bled and had her aunt

Plusieurs sénateurs veulent poser des questions et c'est extrêmement tentant de discuter des étudiants étrangers dans une perspective mondiale. Vous savez que ce sujet me tient à cœur. Mais cette étude porte sur la relation des étudiants internationaux avec le marché du travail. Je propose donc que nous nous en tenions au sujet de l'étude, même si c'est extrêmement tentant, y compris pour moi, de s'en éloigner un peu.

La sénatrice Osler : Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui. Ma question s'adresse à Naujawan Support Network, ou NSN. Pourriez-vous faire part au comité des expériences vécues au Canada par les étudiants internationaux lorsqu'ils tentent d'accéder à l'assurance-maladie et au système de soins de santé? Avez-vous des mesures à recommander qui pourraient faciliter leur expérience?

M. Sanotra : À propos des soins de santé, comme les assurances font habituellement partie des droits de scolarité des étudiants internationaux, j'estime qu'elles devraient faire partie des programmes d'orientation offerts à ces étudiants. En fait, les étudiants sont aux prises avec les mêmes problèmes que l'ensemble de la population, notamment les longs temps d'attente dans les hôpitaux. Ce qui s'ajoute dans leur cas, c'est qu'ils ne savent pas comment s'inscrire à une clinique de quartier et se dépêtrer dans le système médical canadien s'ils ont un problème.

Un de mes amis a connu ce type de problème. Il était assis avec moi à la maison et il ne savait pas où aller, car il ne connaissait pas assez bien le système. Voilà un des obstacles avec lesquels mes amis et moi avons été confrontés lorsque nous étions étudiants.

M. Goswami : En ce moment, nous faisons une manifestation à Mississauga. Une jeune femme et sa cousine — âgées respectivement de 19 et 20 ans — travaillent dans une boulangerie où des vols de salaire totalisant 185 000 \$ ont été commis à l'endroit des 37 personnes qui y travaillent. Nous manifestons devant la boulangerie ou, en fait, devant ce qui en reste. L'entreprise est insolvable. Nous sommes restés là 32 jours. Nous en sommes au 32^e jour de manifestation et nous recevrons le dernier versement qui s'élève à 39 000 \$. Jusqu'à présent, nous avons été en mesure de récupérer 146 000 \$.

Les deux sœurs — nous les appelons des sœurs, car dans notre culture, cousine et sœur, c'est la même chose — habitent ensemble. Celle de 19 ans a perdu en grande partie l'usage de son pouce après que sa main s'est coincée dans une machine à la boulangerie. L'entreprise n'a rien fait pour l'aider. La jeune femme a hurlé, mais n'a pas reçu d'assistance. Elle a dû aller voir le superviseur, qui lui a dit d'attendre dans une pièce. Une travailleuse qui se trouvait dans une autre pièce au moment de l'incident a pu entendre les cris, qui n'ont pas semblé se rendre aux oreilles des gestionnaires. En un mot, personne n'a appelé d'ambulance. La pauvre était assise là avec la main en sang. Elle a dû demander à sa tante de lui appeler un Uber. Elle a été

call an Uber to come pick her up. Then they took her to an emergency room where she was treated and she has lost some functionality on her right thumb — a 19-year-old girl. She has the rest of her life ahead of her.

Her sister a few days ago had an accident. She was cutting something in the kitchen and the knife hit her in the stomach. She didn't know what to do. She has insurance. They all have insurance, but it's not a question of having insurance. It's a question of what do you do? These are children — imagine yourselves at 19 and 20, what kind of decisions were you making? I wasn't making any good ones, I can tell you that right now. The 20-year-old came to protest the day after the injury happened and didn't tell anyone about it until we were about ready to pack up. We spoke about it and then we made sure she got to the hospital the next day. She got four stitches on her stomach for that.

This is the reality. People have insurance, but they don't know what to do with it. We make it accessible, but we don't really make it accessible. That's the gap.

Senator Osler: Thank you.

Senator McPhedran: We've got a recent report from Ontario that is identifying that many women international students who must find work in order to be able to survive are reporting increases in various forms of harassment, including sexual harassment, in the workplace. I realize it's an Ontario-specific report and you're from the Brampton region, but I'm wondering if you could share with us whether you're seeing a similar trend as identified in this report.

Mr. Goswami: I'll start and maybe Mr. Sanotra will want to add to that. In our communities, sexual assault is particularly hard to discuss and even harder to bring to the fore. We have heard of instances of it happening, but I can't say that I have ever worked on a case or anything like that with that happening. I guarantee it happens. It's just not something I have seen in the years. To be clear with everyone, NSN has only been around since July of 2021. In that time, we've recovered over \$500,000 of wages for our workers. We try to focus on the wage theft issue for the most part. There are tons of different kinds of exploitation and we try to make the dent that we can.

Senator McPhedran: Ms. Bezo, did you want to respond?

Ms. Bezo: In our 2021 international student survey, we wanted to get a sense of students' self-reported experience in terms of harassment broadly, not explicitly around sexual harassment as the question was posed, but to get a sense of the experiences of students both on campus, off campus, within the

amenée aux urgences, où elle a reçu des soins. Cette jeune femme de 19 ans, qui commence tout juste dans la vie, n'a pas retrouvé entièrement l'usage de son pouce droit.

Sa sœur a elle aussi eu un accident il y a quelques jours. Pendant qu'elle coupait des aliments dans la cuisine, le couteau dont elle se servait lui a heurté le ventre. Elle ne savait pas quoi faire. Elle a une assurance. Ils ont tous une assurance, mais là n'est pas la question. Il faut savoir quoi faire. Ce sont des enfants. Rappelez-vous les décisions que vous preniez lorsque vous aviez 19 ou 20 ans. Je ne compte pas les mauvaises décisions que j'ai prises lorsque j'avais cet âge. La jeune fille de 20 ans est venue manifester le lendemain de sa blessure. Elle a parlé de son état seulement lorsque nous avons commencé à plier bagage. Nous avons discuté avec elle et nous avons fait ce qu'il fallait pour qu'elle soit admise à l'hôpital le lendemain. Elle a eu quatre points de suture sur le ventre.

Les situations comme celles-là sont bien réelles. Les gens ont une assurance, mais ils ne savent pas quoi faire en cas d'incident. En théorie, les soins de santé sont accessibles, mais en pratique, ils ne le sont pas vraiment. La faille se trouve là.

La sénatrice Osler : Merci.

La sénatrice McPhedran : Selon un rapport publié récemment en Ontario, de nombreuses étudiantes internationales qui doivent se trouver un travail pour survivre ont signalé une augmentation de diverses formes de harcèlement en milieu de travail, y compris le harcèlement sexuel. Le rapport décrit la situation en Ontario seulement. Observez-vous une tendance similaire dans la région de Brampton, où vous êtes?

M. Goswami : Je vais commencer, mais M. Sanotra voudra peut-être ajouter quelque chose. Dans nos communautés, il est très difficile de discuter des agressions sexuelles et encore plus de les dénoncer. Nous en avons entendu parler, mais je n'ai jamais travaillé sur des cas impliquant ce genre d'incident. Ces choses arrivent, c'est indubitable, mais je n'en ai jamais vu dans le cadre de mon travail. Précisons que NSN existe seulement depuis juillet 2021. Nous avons récupéré depuis la création de l'organisme plus de 500 000 \$ en salaires. Nous nous concentrons surtout sur le vol de salaire. L'exploitation des travailleurs peut prendre de multiples formes, et nous faisons ce que nous pouvons pour contrer cela.

La sénatrice McPhedran : Madame Bezo, voulez-vous répondre?

Mme Bezo : Nous avons mené en 2021 une enquête auprès des étudiants internationaux pour nous faire une idée des cas de harcèlement ayant été déclarés. La question portait sur le harcèlement en général et ne mentionnait pas explicitement le harcèlement sexuel. Nous voulions avoir une idée des

community, obviously including the labour market as well. Most students reported positive experiences.

However, in cases where students were extremely vulnerable across other indicators in our survey, they tended to report much higher risk in terms of negative experiences with harassment, with other types of aggression. That came through in our survey, not specific to Ontario but broadly speaking for students who found themselves in more precarious and vulnerable situations.

Senator McPhedran: Thank you. This report, which is a B.C.-based report that I'm now referring to, made a number of recommendations around the finding that international students have become the new temporary foreign workers and that it's non-negotiable for students because they can't survive without taking pretty much any kind of employment available.

The report makes some recommendations — I wanted some quick feedback on it — one being that there is a required English language testing as part of the study permit applications and also that the initial required sum to enter the country should be raised to \$20,000.

There are other recommendations, but those are very specific and I'd appreciate some feedback on that.

Mr. Goswami: I'll quickly get started and if Mr. Sanotra wants to add, he can. The issue isn't that the barriers to entry aren't high enough. That's not the issue. They are plenty high as it currently stands.

It's a question of exploitation. At one point somebody said paradise is painted for students. Mr. Sanotra can definitely speak to that, but in our experience it's not a question of building a more prohibitive pathway to permanent residency. It's the fact that there are so many prohibitions on the way to permanent residency that cause these issues, like the employers having to verify that you were a good employee and you were bonded to labour for them for a year.

Senator McPhedran: Does your colleague want to comment? Our time is so limited.

Mr. Sanotra: On the point of raising the bar for the minimum of high school and \$20,000 initial funds that they deposit, a challenge we are facing, even if they come with a high score and \$20,000, the workers are still not getting paid. That's where the problem lies for us.

Senator McPhedran: Thank you.

expériences vécues dans les campus et dans la communauté, y compris en milieu de travail. La plupart des étudiants ont qualifié leur expérience de positive.

Par contre, les étudiants qui déclaraient une extrême vulnérabilité selon d'autres indicateurs de l'enquête avaient tendance à rapporter des expériences négatives comportant du harcèlement ou d'autres types d'agressions. Les expériences en question ne sont pas spécifiques à l'Ontario. Elles ont été rapportées par des étudiants qui se sont retrouvés dans des situations précaires qui les ont rendus particulièrement vulnérables.

La sénatrice McPhedran : Merci. Le rapport qui porte sur la Colombie-Britannique présente quant à lui plusieurs recommandations formulées à la suite de la conclusion selon laquelle les étudiants internationaux sont devenus les nouveaux travailleurs étrangers temporaires. Les étudiants n'ont pas le choix; ils doivent accepter le premier emploi disponible pour survivre.

Le rapport recommande entre autres — j'aimerais entendre brièvement vos commentaires là-dessus — qu'un test d'anglais obligatoire soit ajouté aux demandes de permis d'études et que le montant minimum pour entrer au pays soit augmenté à 20 000 \$.

Il y a d'autres recommandations, mais j'aimerais beaucoup savoir ce que vous pensez de celles-là, qui sont très ciblées.

M. Goswami : Je vais commencer, mais M. Sanotra pourra ajouter quelque chose s'il le souhaite. Ce ne sont pas les critères pour entrer au Canada qui ne sont pas assez exigeants. Ils sont amplement restrictifs.

Le problème, c'est l'exploitation. Quelqu'un a dit tout à l'heure que les étudiants se faisaient promettre mer et monde. M. Sanotra peut certainement en parler, mais selon ce que nous observons, la solution n'est pas de rendre plus restrictif le processus d'obtention de la résidence permanente, car ce sont en fait les nombreux obstacles qui compliquent l'accès à la résidence permanente qui sont problématiques. Un de ces obstacles est l'obligation pour les employeurs de prouver que les étudiants sont de bons employés et qu'ils ont travaillé pour eux pendant un an.

La sénatrice McPhedran : Votre collègue veut-il faire un commentaire? Notre temps est extrêmement limité.

M. Sanotra : Le fait de lever la barre pour les résultats scolaires et de hausser à 20 000 \$ le montant initial ne règlera pas le problème. En effet, les travailleurs qui respectent ces exigences ne se font pas payer pour autant. Voilà où se trouve le problème selon nous.

La sénatrice McPhedran : Merci.

Senator Kutcher: Thanks to all for being here. I'd like to follow up on the wage theft issue. Do we have any quantitative data in Canada on this? Australia in 2019, as you probably know, did a large study on this of over 5,000 students. They found about three quarters were paid below the minimum wage, particularly those who had lower language skills. Interestingly, they found that postgraduate students and undergraduate students were equally underpaid, regardless of the work they did, and about 40% of them did not seek help because of fear of reprisal. That report made a number of recommendations that maybe our committee could look at.

Do you have substantive quantitative data? How many students are being affected? What are the correlates of this wage theft?

Mr. Goswami: We had a meeting with the Minister of Labour in Ontario recently where we published some of that information on our socials. I can make sure we get that over to you in writing. Many of the same issues that they observed in Australia are true here as well. There are members of our group who have even decided to move to Australia because of the issues that they face here and the better fight against wage theft that's being waged by the Australian government.

Senator Kutcher: Ms. Bezo, nice to see you again. Could you shed any light on wage theft from the study you did?

Ms. Bezo: We have not collected any specific data with respect to wage theft, but I can share with the committee that in 2023 — in fact, in two weeks' time — we will be launching the next iteration of our survey that will delve into much more detail around the labour market experience and be able to unpack some of these issues.

One of those, for example, is input in terms of some of the policy framework around the current ability for students to work while studying, and we will share that with the committee when it becomes available.

Senator Kutcher: The other question is very specific and deals with work experience and permanent residency status, specifically for postgraduates, people in postgraduate studies. I call them emerging experts instead of postgraduate students because they're not really students. They actually work in wet or dry labs, and they perform highly sophisticated and technical work.

Currently, the four years of their program is counted as one year of work experience, and that puts them at a substantive disadvantage of obtaining permanent residency status. Some actually drop out of their postgraduate studies in order to get a year of work so they can apply more quickly.

Le sénateur Kutcher : Je remercie les témoins de leur présence aujourd'hui. Je vais revenir au vol de salaire. Existe-t-il au Canada des données quantitatives sur ce fléau? Comme vous le savez probablement, l'Australie a mené en 2019 une vaste étude sur le sujet auprès de 5 000 étudiants. L'étude a révélé que les trois quarts des étudiants étaient rémunérés à des taux inférieurs au salaire minimum, particulièrement ceux qui maîtrisaient mal la langue. Fait intéressant, les étudiants diplômés ne seraient pas mieux payés, peu importe leur emploi. Environ 40 % d'entre eux n'iraient pas chercher de l'aide par peur de subir des représailles. Ce rapport renferme plusieurs recommandations que le comité pourrait peut-être examiner.

Avez-vous un gros volume de données quantitatives? Combien d'étudiants sont touchés? Quels sont les dommages collatéraux du vol de salaire?

M. Goswami : Nous avons rencontré le ministre du Travail de l'Ontario récemment. Le contenu de la rencontre est publié dans nos comptes de médias sociaux. Je pourrais vous transmettre le tout par écrit si vous le souhaitez. Bon nombre des problèmes qui sont observés en Australie existent aussi au Canada. Des membres de notre groupe ont déménagé en Australie en raison des obstacles qu'ils doivent surmonter au Canada et de la plus grande efficacité des mesures établies par le gouvernement de l'Australie pour lutter contre le vol de salaire.

Le sénateur Kutcher : Madame Bezo, je suis ravi de vous revoir. Pourriez-vous nous en dire plus sur ce que votre étude a révélé à propos du vol de salaire?

Mme Bezo : Nous n'avons pas recueilli de données portant expressément sur le vol de salaire. En revanche, nous lancerons en 2023 — dans deux semaines — la partie subséquente de notre enquête, qui brosse un tableau beaucoup plus détaillé des expériences des étudiants dans le marché du travail et qui décortique certaines des difficultés qui y sont rattachées.

Une de ces difficultés est liée au cadre stratégique qui porte sur la capacité des étudiants de travailler pendant leurs études. Nous remettrons ces résultats au comité dès que possible.

Le sénateur Kutcher : Mon autre question est très précise. Elle porte sur l'expérience de travail et le statut de résident permanent, particulièrement pour les étudiants aux études supérieures. En fait, à mes yeux, ces derniers sont plutôt des experts émergents, car ils ne sont plus vraiment des étudiants. Ils travaillent dans des laboratoires humides ou secs, et ils exécutent des tâches très complexes et techniques.

En ce moment, leur programme de quatre ans compte pour une année d'expérience de travail. Ce calcul n'avantage pas du tout les étudiants qui veulent obtenir la résidence permanente. Certains abandonnent leurs études supérieures pour travailler pendant un an et pouvoir présenter une demande plus rapidement.

Are you aware of this problem? Do you know of the magnitude? If so, has any work been done to try to ensure that postgraduate trainees are actually treated the same way as a person who's doing work in the workforce?

Ms. Bezo: CBIE specifically does not have quantitative data to speak to that. We're certainly aware that is a barrier. It also speaks to a broader issue where there are a range of work-related experiences that our students can have while studying that currently aren't recognized within the study permit or the study that allows work framework. It's something we've been advocating with the department because even volunteer or for-credit opportunities that students have that aren't a graduation requirement currently preclude them from taking those opportunities and further integrating into our labour market and communities.

Senator Kutcher: Thank you.

[Translation]

Senator Cormier: My question is for Ms. Bezo.

You referred to that survey you conducted in 2021. The survey showed that many international students find it difficult to find employment in Canada, partly owing to their inability to understand the specific expectations of Canadian employers.

Here's my question. Do you have any details about these expectations? What are the expectations that workers can't meet? What are the reasons why they can't meet these expectations? And last, what solutions and programs could help improve this situation, which is certainly problematic for both the employers and the foreign students who work in these companies?

[English]

Ms. Bezo: Thank you for your question. From our perspective, we see tremendous potential for our education institutions to play a more proactive role, including providing expanded job readiness training for international students. We're seeing many initiatives across the country that are beginning to promote that.

But from our survey, we also see that there's a gender focus in that training that needs to be applied given some of the additional limitations and barriers that I noted earlier, specifically related to female international students.

From our perspective, we also see a unique opportunity for greater engagement between our education institutions and employers and community groups. More outreach and collaboration are needed in that ecosystem to ensure we're creating viable pathways for those students for them to be hired

Connaissez-vous ce problème? Avez-vous une idée de son ampleur? Dans l'affirmative, des efforts sont-ils déployés pour que les étudiants diplômés soient traités de la même manière que les travailleurs?

Mme Bezo : Le BCEI ne possède pas de données quantitatives sur le sujet, mais nous savons très bien que c'est une barrière. En fait, il y a un problème plus vaste. Je pense aux étudiants qui acquièrent diverses expériences de travail, mais qui ne parviennent pas à les faire reconnaître dans le cadre du permis d'études et des politiques qui encadrent le travail pendant les études. Nous avons porté le problème à l'attention du ministère, car les étudiants ne peuvent pas saisir les occasions de bénévolat ou les occasions d'emploi qui leur permettraient d'accumuler des crédits si ces occasions ne font pas partie des exigences de leur programme d'études. Cette restriction les empêche aussi de s'intégrer dans le marché du travail et dans la communauté.

Le sénateur Kutcher : Merci.

[Français]

Le sénateur Cormier : Ma question s'adresse à Mme Bezo.

Vous avez justement fait référence à ce sondage que vous avez mené en 2021. Le sondage a révélé que de nombreux étudiants étrangers éprouvent des difficultés à se trouver un emploi au Canada, notamment en raison de leur incapacité à comprendre les attentes particulières des employeurs canadiens.

Voici ma question. D'une part, est-ce que vous avez des précisions sur ces attentes? Quelles sont les attentes auxquelles les travailleurs ne peuvent pas répondre? Quelles sont les raisons pour lesquelles ils ne peuvent pas répondre à ces attentes? Enfin, en troisième lieu, quelles solutions et quels programmes pourraient permettre d'améliorer cette situation assurément problématique, tant pour les employeurs que pour les étudiants étrangers qui travaillent dans ces entreprises?

[Traduction]

Mme Bezo : Merci de votre question. De notre point de vue, les établissements d'enseignement au pays pourraient facilement jouer un rôle plus proactif, notamment en offrant aux étudiants internationaux une formation préparatoire à l'emploi. Nous constatons que plusieurs initiatives de la sorte prennent forme un peu partout au pays.

Mais notre enquête révèle aussi que le sexe devrait être pris en compte dans cette formation étant donné les limites et les barrières supplémentaires que j'ai mentionnées tout à l'heure, qui touchent surtout les étudiantes internationales.

Nous discernons également une excellente occasion de collaboration entre les établissements d'enseignement, les employeurs et les groupes communautaires. Il faut insuffler davantage de sensibilisation et de collaboration dans l'écosystème pour favoriser la mise en place de processus viables

but also to support employers in terms of understanding some of those unique aspects of working with the students. As we saw in the survey, the biggest challenges were really around some of the unnamed aspects related to expectations, behavioural expectations, nuanced understanding of the work culture within specific labour market environments and then, of course, on the flip side, a real hesitance on the part of employers.

We've seen the 750 chambers of commerce pass resolutions to say they see value in international students, yet when we speak to individual employers who are members, they are daunted by the regulatory framework and the immigration policy framework, and many times they'll default to not going through that process to hire a student simply because they don't understand how to navigate it.

[Translation]

Senator Cormier: Did I understand correctly that you're going to conduct another survey in 2023? If so, when those results become available, would it be possible to share them with the committee? It would be great if they arrived in time for our study.

[English]

Ms. Bezo: Yes, we will be undertaking that study in a few weeks' time, and we will have some raw data probably available by the end of this year. I'd be pleased to share that with the committee. One of the areas that we want to look at is international students and entrepreneurship, to what extent there's a desire on the part of our international students to start up businesses in Canada and to understand what they may perceive as barriers to that kind of seeding and growth, among other things related to future career paths and their specific labour market experiences during and post studies.

Senator Petitclerc: You shared about those two girls who were injured. I want to really understand, when it comes to insurance and recourse in cases of not only injury but abuse and mistreatment, where is the challenge or the problem? We've heard many times in this committee that sometimes the services, tools and recourses are there, but workers don't go to it enough or as much as they could. Is it that they don't know about it? You did mention the age. In this case, is it because they're younger or is it because they're afraid to get what they need in terms of help, services and rights?

Mr. Sanotra: In some cases, they are not aware of where they should be going. In some cases — let's say they are working above their 20-hour limit, let's say they get injured, the employer won't want them to report that. The employer will discourage it. At the same time, it will be linked with their immigration status

qui permettront aux étudiants d'être embauchés et qui aideront les employeurs à comprendre certains des aspects uniques du travail avec les étudiants. Comme l'enquête l'a révélé, les principales difficultés sont dues à l'ignorance de certains aspects liés aux attentes, y compris celles concernant le comportement, ainsi qu'à la méconnaissance des nuances de la culture du marché du travail. Elles sont dues également en contrepartie à la réserve des employeurs, qui est bien réelle.

Les 750 chambres de commerce ont adopté des résolutions dans lesquelles elles reconnaissent la valeur des étudiants étrangers, mais lorsque nous parlons aux employeurs membres, ils se disent découragés par le cadre de réglementation et le cadre de la politique d'immigration, de sorte que par défaut, souvent, ils s'abstiennent de passer par ce processus d'embauche d'un étudiant simplement parce qu'ils n'arrivent pas à s'y retrouver.

[Français]

Le sénateur Cormier : Est-ce que j'ai bien compris que vous alliez faire un autre sondage en 2023? Si oui, quand ces résultats seront disponibles, serait-il possible de les partager avec le comité? Ce serait bien s'ils nous arrivaient à temps pour notre étude.

[Traduction]

Mme Bezo : Oui, nous entreprendrons cette étude dans quelques semaines. Nous aurons probablement des données brutes d'ici la fin de l'année et je serai ravie de les transmettre au comité. Un des aspects que nous voulons examiner est l'entrepreneuriat chez les étudiants étrangers afin de savoir quelle proportion d'étudiants étrangers souhaite lancer une entreprise au Canada et comprendre ce qu'ils considéreraient comme des obstacles à ce type de projets et de croissance, parmi d'autres éléments liés à leur parcours professionnel futur et à leurs expériences sur le marché du travail, pendant et après les études.

La sénatrice Petitclerc : Vous avez parlé de deux jeunes femmes qui ont été blessées. Je tiens à comprendre en quoi consistent les défis ou les problèmes, sur les plans des assurances et des recours, non seulement dans les cas de blessures, mais aussi les cas d'abus et de mauvais traitements. Le comité a entendu à maintes reprises que parfois, même s'il existe des services, des outils et des recours, les travailleurs n'y recourent pas assez ou autant qu'ils le pourraient. Est-ce parce qu'ils ne savent pas qu'ils existent? Vous avez mentionné l'âge. Dans ce cas, est-ce parce qu'ils sont plus jeunes ou qu'ils ont peur d'aller chercher l'aide et les services dont ils ont besoin et de faire valoir leurs droits?

M. Sanotra : Dans certains cas, ils ne savent pas où aller. Dans certains cas... Disons qu'ils travaillent plus que les 20 heures permises et qu'ils se blessent. L'employeur ne voudra pas qu'ils signalent la blessure et les dissuadera de le faire. En même temps, ce sera lié à leur statut d'immigrant, dans une

in some way. With that fear, they won't really come forward. They would rather sit at home rather than coming forward and getting treated.

Senator Petitsclerc: So it goes back to that power balance.

Mr. Sanotra: Yes.

Senator Petitsclerc: Just a quick question because we've seen it in different situations — this is a totally different topic. In the case of the students, are we any good at providing age-appropriate information? For example, in other situations, we've heard that they're asking people to go on a website to find the information. We know 19-year-olds never go on a website. They want information to come to them on social media. Are we even trying to know who the audience is?

Mr. Goswami: I reject that premise. I find most 19-year-olds are on websites consistently, but there is something to that. It's the issue Mr. Sanotra talked about, primarily. It is entirely that if I go to the hospital, they find out I got hurt in my bakery and my employer has issues, then the letter that he's going to write for me is not going to come and I'll never get permanent residency; it's as simple as that. It's worrisome for them.

Senator Petitsclerc: Thank you. This is very helpful.

The Chair: Let me pose a few questions to the Naujawan Support Network. I want to follow up with what Senator Petitsclerc has queried. Should the requirement for a letter of approval from an employer be lifted by IRCC as a condition of moving to permanent residency?

Mr. Goswami: Actually, that's our demand. It's going to stop that kind of exploitation. We want barriers to permanent residency to be lifted, specifically this one being one of those we highlight.

The Chair: I'm going to stick with foreign students working. You talked about wage theft, which is disturbing. My question is that labour market standards and enforcement is a provincial matter in Canada. What role do you think the federal government should have in ensuring that international foreign students are treated fairly at their place of work?

Mr. Sanotra: At the federal level, especially in the trucking industry, most of the international students are transitioning into truck drivers. At the federal level, we highlighted one point.

certain mesure. En raison de ces craintes, les gens auront tendance à ne pas divulguer leur état. Ils préféreront rester chez eux au lieu de se manifester et de se faire soigner.

La sénatrice Petitsclerc : C'est donc une question de rapport de force.

M. Sanotra : Oui.

La sénatrice Petitsclerc : Juste une petite question — sur un sujet totalement différent — parce que c'est quelque chose que nous avons constaté dans d'autres contextes. Pour ce qui est des étudiants, réussissons-nous à leur fournir des renseignements adaptés à leur âge? Par exemple, dans d'autres situations, nous avons entendu dire qu'on invitait les gens à se renseigner en consultant un site Web. Nous savons que les jeunes de 19 ans ne vont jamais sur un site Web. Ils veulent que l'information leur parvienne sur les médias sociaux. Fait-on même l'effort de savoir quel est le public cible?

M. Goswami : Je rejette cette prémisse. Je trouve que la plupart des jeunes de 19 ans vont constamment sur les sites Web, mais il y a du vrai là-dedans. Cela nous amène principalement au problème dont M. Sanotra a parlé. Supposons que je vais à l'hôpital, qu'on découvre que je me suis blessé à la boulangerie où je travaille et que mon employeur a ensuite des problèmes, cela signifie qu'il ne m'écrit pas la lettre qu'il devait me donner, de sorte que je n'obtiendrai jamais la résidence permanente. C'est aussi simple que cela. Pour eux, c'est inquiétant.

La sénatrice Petitsclerc : Je vous remercie. C'est très utile.

La présidente : Permettez-moi de poser quelques questions aux représentants du Naujawan Support Network. J'aimerais faire suite à la question posée par la sénatrice Petitsclerc. IRCC devrait-il lever l'exigence que le demandeur présente une lettre d'approbation d'un employeur comme condition pour l'obtention de la résidence permanente?

M. Goswami : En fait, c'est ce que nous demandons. Cela mettrait fin à ce genre d'exploitation. Nous voulons que les obstacles à la résidence permanente soient levés, en particulier celui-là.

La présidente : Je vais poursuivre sur le même sujet, le travail des étudiants étrangers. Vous avez parlé de vol de salaire, ce qui est troublant. Ma question est la suivante : au Canada, les normes du marché du travail et leur application relèvent de la compétence des provinces. Selon vous, quel rôle le gouvernement fédéral devrait-il jouer pour veiller à ce que les étudiants étrangers soient traités équitablement sur leur lieu de travail?

M. Sanotra : Au niveau fédéral, en particulier dans l'industrie du camionnage, la plupart des étudiants étrangers deviennent chauffeurs de camion. Nous avons souligné un point

There's only a six-month time period for an employee to file a claim in federal labour court. That limit is sometimes — they're waiting for the employer to pay them, they are due three paycheques back-to-back and somehow they buy that time. It's linked with their permanent residency in some way as well. Enforcement is a challenge. In some cases, where the employer has already been ordered to pay from the federal labour court, there's still no guarantee they will get paid. I just dealt with a case where the employee had an order to pay from the federal government for the past two years — from 2021 — and it was still not paid.

The Chair: I see. Thank you for that information.

I'm wondering, Ms. Bezo, if you would have a comment on the federal role in labour market standards as they relate to international students.

Ms. Bezo: When one steps back and looks at how we get at pan-Canadian solutions to address some of these challenges and to seize the opportunities for both Canada and our international students, I think we can all acknowledge there are jurisdictional realities in this country that make planning related to the labour market very challenging. I think one of those challenges is the collaboration that we need to see between the federal government and the provinces and territories in working collaboratively on some these solutions. The reality is given the jurisdictional element, there are levers that may be available to our federal counterparts, but at this point, it's a very siloed approach. From our perspective, we want to see greater pan-Canadian collaboration broadly, but also to address some of the issues we've talked about specific to the vulnerabilities of students employed in the labour market.

The Chair: Thank you, Ms. Bezo. Colleagues, we have time for a second round.

Senator McPhedran: Picking up on my points earlier, if I could ask each of you to respond to the kind of oversight. Is it investigation? Is it a hotline? Is it more resources at the community level? Is it all of the above? Just paint for us what you would consider to be a much more effective way of actually responding to the crisis that many international students are in at this point.

Mr. Goswami: I think the first of our requests was to remove the 20-hour limit for international students. It goes hand-in-hand with what we were saying. If they are working more than 20 hours and they're worried about that getting found out about, then they're not going to go to a hospital with their claim. That's, I think, the fastest. It's already in place presently until December of this year, I think, when it's going to expire. If that

au niveau fédéral, à savoir qu'un employé a seulement six mois pour tenter un recours devant le tribunal fédéral du travail. Cette limite est parfois... Ils attendent que l'employeur les paie; il leur doit trois chèques de paie consécutifs et cherche à gagner du temps. Il y a aussi un lien avec leur résidence permanente, à certains égards. L'application pose problème. Dans certains cas, lorsque le tribunal fédéral du travail a ordonné à l'employeur de payer, il n'y a toujours pas de garantie que les travailleurs seront payés. Je viens de m'occuper d'un dossier dans lequel le gouvernement fédéral a émis une ordonnance de paiement pour les deux dernières années, à compter de 2021, et l'employé n'avait toujours pas été payé.

La présidente : Je vois. Je vous remercie de cette information.

Madame Bezo, je me demande si vous avez un commentaire à faire sur le rôle du gouvernement fédéral dans les normes du marché du travail applicables aux étudiants étrangers.

Mme Bezo : Avec du recul, considérant la façon dont nous trouvons des solutions à certains enjeux à l'échelle pancanadienne pour saisir les occasions qui s'offrent à la fois au Canada et à nos étudiants étrangers, je pense qu'il convient de reconnaître qu'il existe au pays des questions de compétence qui compliquent la planification liée au marché du travail, notamment, selon moi, la collaboration nécessaire entre le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires pour trouver ces solutions. En réalité, compte tenu de la question de compétence, nos homologues fédéraux peuvent avoir certains leviers, mais il s'agit pour le moment d'une approche très cloisonnée. De notre point de vue, nous souhaitons une collaboration accrue à l'échelle pancanadienne en général, mais aussi pour régler certains des problèmes dont nous avons parlé par rapport aux vulnérabilités des étudiants employés sur le marché du travail.

La présidente : Merci, madame Bezo. Chers collègues, nous avons le temps pour un deuxième tour.

La sénatrice McPhedran : Pour revenir aux points dont j'ai parlé plus tôt, j'aimerais avoir les observations de chacun au sujet du type de surveillance. Parle-t-on d'enquêtes, d'une ligne d'assistance téléphonique, de ressources accrues à l'échelle communautaire? Est-ce tout cela à la fois? Décrivez-nous les mesures qui, selon vous, seraient beaucoup plus efficaces pour répondre réellement à la crise que vivent de nombreux étudiants étrangers actuellement.

M. Goswami : Je pense que notre première demande est d'éliminer la limite de 20 heures de travail pour les étudiants étrangers. Cela va de pair avec ce que nous disions. S'ils travaillent plus de 20 heures et qu'ils craignent qu'on le découvre, ils n'iront pas à l'hôpital. Je pense que c'est la mesure la plus rapide. Elle est déjà en place et prendra alors fin en décembre de cette année, je crois. Il serait très facile de rendre

could be turned permanent, that would be super easy. That's my easiest one.

Mr. Sanotra: The second point I would like to highlight is the enforcement. If an employee is not paid, if they have an order to pay from the ministry of labour, they should get paid. It's still not happening. The third thing is, which we already discussed, the requirement of a job letter from the employer, so the need of an employer's blessing in the transition to permanent residency is a big challenge for international students. They don't really come forward because of that. If that is lifted, it should help to some extent.

Ms. Bezo: One of the things that we've seen from our international student survey is that our most vulnerable students are ones who are aware of support services, give them a high rating, but do not actually use those services. I think there is a barrier here in terms of the uptake of many of the supports that are available. It's a piece that needs to be tackled in terms raising awareness and encouraging those students to, in fact, step forward and avail themselves of what is available. Because we saw a tremendous gap in particular for our most vulnerable international students.

The other challenge is that there's an ecosystem for students that needs to be engaged, where there are dots between community players, municipal governments, et cetera. We need to connect those dots. There are agencies that engage in different ways, but we are not taking a coherent approach to ensure that our students are supported and that we are managing the vulnerabilities that exist, whether in their work experiences or their experiences in the community. Our communities need to do more than pay lip service to inclusion.

Many of those communities have opted to make their communities destinations of choice for international students, but it means that those stakeholders have an obligation to provide adequate supports and to make sure that all of those stakeholders wrapping around the students are, in fact, providing appropriate supports. There's more work to be done in that area, from our perspective.

Senator McPhedran: I wanted to zero in more on the health discussion and ask specifically about mental health. We just heard Ms. Bezo refer to hesitation across the board, but is there anything we could hear from you on mental health?

Mr. Sanotra: I want you to look at it from the perspective of an 18- or 19-year-old international student who is coming to a new country and still getting familiarized with the weather, the processes and the language. At the same time, even if they are working for 20 hours, there is still no guarantee that they will get paid.

cela permanent. C'est la solution la plus facile que j'ai à proposer.

M. Sanotra : Le deuxième point que j'aimerais souligner est l'application. Si un employé n'est pas payé, s'il a reçu un ordre de paiement du ministère du Travail, il devrait être payé. Ce n'est toujours pas le cas. La troisième chose, dont nous avons déjà discuté, est l'exigence de fournir une lettre d'emploi de l'employeur. La nécessité d'obtenir l'aval de l'employeur pour la transition vers la résidence permanente représente un problème considérable pour les étudiants étrangers. C'est d'ailleurs l'une des raisons pour lesquelles certains ne présentent pas de demande. Lever cette exigence devrait aider, dans une certaine mesure.

Mme Bezo : L'une de nos constatations, dans le cadre de notre sondage auprès des étudiants étrangers, c'est que parmi nos étudiants, les plus vulnérables connaissent les services de soutien et leur accordent une bonne note, mais n'ont pas recours à ces services. Je pense qu'il y a là un obstacle à l'utilisation des nombreux services de soutien offerts. Il faut s'attaquer à ce problème en sensibilisant les étudiants, en les encourageant à se manifester et à accéder aux services offerts. Nous avons en effet constaté un écart considérable, en particulier chez nos étudiants étrangers les plus vulnérables.

L'autre défi est la mobilisation et l'intégration de l'écosystème qui est en place pour les étudiants et qui comprend les acteurs de la communauté, les administrations municipales, et cetera. Il convient de relier ces aspects. Certains organismes interviennent de différentes manières, mais nous n'avons pas une approche cohérente garantissant que nos étudiants ont du soutien, que nous pouvons gérer les vulnérabilités existantes, que ce soit dans leurs expériences de travail ou leurs expériences dans la communauté. En matière d'inclusion, nos collectivités ne doivent pas se contenter de belles paroles.

Bon nombre de ces collectivités ont choisi de devenir des destinations de choix pour les étudiants étrangers. Par conséquent, cela signifie qu'elles ont l'obligation de fournir un soutien adéquat et de veiller à ce que tous les intervenants auprès des étudiants fournissent réellement un soutien approprié. Il reste du travail à faire à cet égard, de notre point de vue.

La sénatrice McPhedran : Je voulais me concentrer davantage sur la discussion relative à la santé et poser une question spécifique sur la santé mentale. Nous venons d'entendre Mme Bezo parler d'hésitation générale, mais auriez-vous quelque chose à nous dire sur la santé mentale?

M. Sanotra : J'aimerais que vous vous mettiez à la place d'un étudiant étranger de 18 ou 19 ans qui arrive dans un nouveau pays et qui doit encore se familiariser avec la météo, les formalités et la langue. En même temps, même s'il travaille 20 heures, il n'a aucune garantie d'être payé.

That's the main challenge that we are facing in our group and with the people who are approaching us. In most cases, the amount is accumulated. It is not one or two weeks of pay; it is over the period of a few months that they are promised.

Senator McPhedran: I take from that what you are identifying as a major stressor is the financial insecurity as a result of employers essentially stealing wages?

Mr. Sanotra: Yes.

Senator McPhedran: Anything more to add?

Mr. Goswami: Just to echo —

Senator McPhedran: Great. If you're going to echo, I would like to ask Ms. Bezo.

Ms. Bezo: There is a balancing act here. We know from our surveys that one in three students who study in Canada rely on work to be able to pay for their studies. Two thirds do not, according to our survey, but a third do fall into the category that we've been discussing in terms of mental health pressures, fiscal pressures and balancing the commitments around work and study. There is a tremendous amount of pressure for those students beyond the process of adaptation and integration, especially in that first year of entry. We see that very clearly coming out in our survey.

Senator Cormier: I will ask my question in French. First, I would like to know what type of enterprises they are working.

[Translation]

I don't know if the employees and students you're talking about work in companies that are federally regulated, such as the communications and banking sectors. I understand that these employees can file labour standards complaints with the labour program, including monetary complaints for unpaid wages.

Can you tell us if this program is frequently used by these types of employees, by the people you're telling us about? If not, why not?

If so, what is the satisfaction rate with this program?

[English]

Mr. Sanotra: The workers who approach us are mainly from trucking, warehousing, factories, restaurants and construction. Most of the cases that fall within the federal structure of the

Voilà le principal défi auquel nous sommes confrontés dans notre groupe et avec les gens qui font appel à nous. Dans la plupart des cas, le montant s'accumule. On ne parle pas d'une ou deux semaines de salaire, mais de quelques mois d'un salaire qui leur a été promis.

La sénatrice McPhedran : J'en déduis que vous considérez l'insécurité financière découlant du vol de salaires par les employeurs comme un facteur de stress important.

M. Sanotra : Oui.

La sénatrice McPhedran : Avez-vous quelque chose à ajouter?

M. Goswami : Juste pour faire écho...

La sénatrice McPhedran : Très bien. Si vous voulez faire écho, j'aimerais demander à Mme Bezo de répondre.

Mme Bezo : C'est un exercice d'équilibre. Nous savons, d'après nos sondages, qu'un étudiant sur trois qui étudie au Canada doit travailler pour payer ses études. Deux tiers des étudiants ne travaillent pas, selon notre sondage, mais le tiers des étudiants entre dans la catégorie dont nous avons parlé : les étudiants qui subissent des pressions sur la santé mentale, des pressions financières et des difficultés pour établir l'équilibre entre les engagements liées au travail et aux études. Ces étudiants subissent d'énormes pressions qui vont au-delà de l'adaptation et de l'intégration, en particulier durant la première année au pays. Voilà ce qui ressort très clairement de notre sondage.

Le sénateur Cormier : Je vais poser ma question en français. Premièrement, j'aimerais savoir dans quel genre d'entreprise ils travaillent.

[Français]

Je ne sais pas si les employés et les étudiants dont vous parlez travaillent dans des entreprises qui sont sous réglementation fédérale comme les secteurs des communications et des banques. Je crois savoir que ces employés peuvent déposer des plaintes relatives aux normes du travail auprès du Programme du travail, y compris des plaintes pécuniaires pour salaire impayé.

Pouvez-vous nous dire si ce programme est fréquemment utilisé par ce type d'employés par les personnes dont vous nous parlez? Si ce n'est pas le cas, pourquoi?

Si oui, quel est le taux de satisfaction à l'égard de ce programme?

[Traduction]

M. Sanotra : Les travailleurs qui font appel à nous proviennent principalement des secteurs du camionnage, de l'entreposage, du travail en usine, de la restauration et de la

Canada Labour Code system are truck drivers who cross the borders, either to the U.S. or to different provinces. There is only a handful of them. But like I said, there is only a six-month period where they can file their application under the Canada Labour Code.

If after being ordered to pay they are not being paid, there is no enforcement of an order to pay. That's where we are facing a challenge.

[Translation]

Senator Cormier: What can you tell us about this program, Ms. Bezo?

[English]

Ms. Bezo: Not specific to the program, no.

The Chair: Does the federal government support your efforts in seeking wage justice for your members?

Mr. Goswami: As such, we presently have workers whose cases are being reviewed through the judicial process. That's the extent to which the federal government has been supporting us.

The Chair: Just for clarification, are you receiving financial support, grants and contributions from the federal government?

Mr. Goswami: No. Presently, not to my knowledge, no.

The Chair: Should you be?

Mr. Goswami: I heard from the senator there that I should say —

The Chair: No, we need to get it on the record.

Mr. Goswami: Yes. Please. Definitely.

The Chair: Thank you. Given the increasing role that international foreign students are playing in essential parts of our economy and the labour market, do you think the federal government should, in fact, provide counselling at universities and colleges for the transition to the labour market?

Mr. Goswami: This is actually something that we have started doing ourselves. We go from college to college, teaching them about their rights. We have a "Know Your Rights" campaign. We get invited by South Asian or immigrant councils at colleges and student associations of all kinds. They hear about the work that NSN has done, and we have gone college to

construction. Pour la plupart, les personnes qui sont assujetties à la réglementation fédérale en vertu du Code canadien du travail sont des camionneurs appelés à traverser les frontières, soit vers les États-Unis, soit les frontières provinciales. Ils sont peu nombreux. Toutefois, en vertu du Code canadien du travail, comme je l'ai indiqué, ils n'ont que six mois pour présenter leur demande.

S'ils ne reçoivent pas leur paie après qu'une ordonnance de paiement a été rendue, il n'existe aucun mécanisme pour faire appliquer l'ordonnance. Le problème est là.

[Français]

Le sénateur Cormier : Que pouvez-vous nous dire à propos de ce programme, madame Bezo?

[Traduction]

Mme Bezo : Rien de précis pour ce programme.

La présidente : Pour ce qui est des salaires, le gouvernement fédéral appuie-t-il vos efforts pour obtenir justice pour vos membres?

M. Goswami : À ce sujet, les dossiers de certains de nos travailleurs sont actuellement en instance judiciaire. L'aide du gouvernement fédéral se limite à cela.

La présidente : À titre de précision, recevez-vous un soutien financier, des subventions et des contributions du gouvernement fédéral?

M. Goswami : Non. Actuellement, pas à ma connaissance, non.

La présidente : Devriez-vous en recevoir?

M. Goswami : J'ai entendu le sénateur indiquer que je devrais dire...

La présidente : Non, nous devons nous assurer que cela figure au compte rendu.

M. Goswami : Oui, s'il vous plaît. Absolument.

La présidente : Je vous remercie. Étant donné le rôle de plus en plus important des étudiants étrangers dans des secteurs essentiels de l'économie et du marché du travail canadiens, pensez-vous que le gouvernement fédéral devrait, en fait, fournir des conseils sur la transition vers le marché du travail dans les universités et les collèges?

M. Goswami : En fait, c'est quelque chose que nous avons commencé à faire nous-mêmes. Nous faisons une tournée des universités pour informer les gens de leurs droits. Nous menons une campagne intitulée « Connaissez vos droits ». Nous recevons des invitations de conseils d'étudiants d'Asie du Sud, d'étudiants immigrants dans les collèges et d'associations étudiantes de

college talking about their rights and teaching them what the minimum wage is.

The Chair: Clearly, you are not doing this with any support from the federal government.

Mr. Goswami: Presently nothing, no.

Mr. Sanotra: No.

The Chair: Colleagues, that brings us to the end of our second panel. I wish to thank you all very much. You have given us some really important perspectives, and we value them a great deal.

To my colleagues, on our long list of studies, we should put international foreign students as a global topic.

(The committee adjourned.)

toutes sortes. Ils entendent parler du travail du Naujawan Support Network. Nous allons dans les différents collèges pour parler de leurs droits et les informer sur le salaire minimum.

La présidente : De toute évidence, vous faites cela sans aucun soutien du gouvernement fédéral.

M. Goswami : Aucun pour le moment, non.

M. Sanotra : Non.

La présidente : Chers collègues, c'est ainsi que se termine cette partie avec notre deuxième groupe de témoins. Chers témoins, je vous remercie beaucoup. Vous nous avez présenté des points de vue d'une grande importance et nous vous en sommes très reconnaissants.

Chers collègues, nous devrions ajouter les étudiants étrangers internationaux comme sujet général sur notre longue liste d'études.

(La séance est levée.)
