

## **Income support and employer obligations with respect to TFW / Renseignements sur les soutiens de revenus et obligations de l'employeur en ce qui concerne les TET (\**\*\*\* le français suit \*\*\**\*)**

Good afternoon,

The purpose of this email is to provide information on income support and employer obligations with respect to Temporary Foreign Workers (TFWs) in Canada. In addition, his message provides information to TFWs about benefit programs for which they may be eligible.

Employers must adhere to the requirements of the Temporary Foreign Worker Program (TFWP), as well as province and territories' employment and labour laws, to ensure the health and safety of the TFWs.

### **TFW Support Upon Arrival**

Employers who hire a foreign national (workers) should follow the order set out under section 58 of the Quarantine Act. As per the Immigration and Refugee Protection Regulations (IRPR), all employers have responsibilities relating to the quarantine period:

During the quarantine period, employers must provide the worker with wages for a minimum of 30 hours per week at the hourly rate of pay specified on the confirmed LMIA and/or Offer of employment contract. This is also consistent with the TFWP Genuineness Policy, which indicates that reasonable employment needs are a full time workload (e.g. a minimum of 30 hours per week). Should a TFW be required to quarantine for under 7 days, wages can be prorated. The above IRPR obligations apply **upon entry** of TFWs (including those that are fully vaccinated and were randomly selected for testing and asked to quarantine) into Canada.

In addition:

- The payment received is not an advance and should NOT be reimbursed by the TFW later. This requirement also applies to workers in the Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) and the period of paid quarantine will be in addition to the minimum 240 hours of pay as specified in the SAWP contract.
- If the initial quarantine period resets or is extended for any reason (e.g. a newly arrived TFW is housed in the same accommodations of those who are already in quarantine, the worker is becoming COVID symptomatic/sick, awaiting test results), the initial quarantine/isolation period extends and the workers must continue being paid by the employer accordingly.
- Employers are required to pay wages to all TFWs during the initial quarantine period, regardless of whether their arrival into Canada is to begin work or return to work from a holiday.

The regulations require that employers must not do anything to prevent their employee from complying with requirements under the [Emergencies Act](#) or the [Quarantine Act](#), including requiring the foreign national to do anything that is contrary to those requirements.

## TFW Support Post-Arrival

Throughout the mandatory initial quarantine, employers are obligated to ensure that TFWs have access to essential necessities, in accordance with the regulations within the IRPR. Employers must also ensure transportation that meets Public Health Agency of Canada and local Public Health guidelines. A detailed list of these measures can be found by visiting [the travel.gc.ca](https://www.travel.gc.ca) website.

- Quarantine obligations require that workers go directly to their place of quarantine upon arrival in Canada, which includes not stopping to purchase food or any supplies.
- Some workers may not have access to food delivery, due to the location of their accommodations, access to internet, credit card, etc. Therefore, many workers coming into Canada will require assistance in arranging for food, medicine, and/or basic supplies.
- As stated within IRPR and the policy for the Temporary Foreign Worker Program, employers must not prevent or inhibit workers from meeting their obligations under the *Quarantine Act* in any way.
- The employer must not deny assistance, if the foreign worker needs the assistance of the employer to access the necessities of life. The worker cannot leave quarantine and therefore must be given assistance in obtaining food and other basic survival items.
- Employers are expected to ensure that the TFW has access to the essentials without inflated prices or surcharges. Food provided should be fresh, of good quality and is responsive to the workers' requests.
- Employers are expected to facilitate this as required, but are not expected to pay for it.
- Costs for food, medication, basic supplies, or other necessities could be paid by the worker upon delivery, or through a payment plan. Any plan to cover costs should be mutually agreed upon between the employee and employer, ideally in writing.
- For workers under the Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP), typical employment contracts provisions remain in place, which allow for workers to elect to cook their own meals or arrange for the employer to provide meals at the worker's cost

## Government of Canada Income Supports

Should a TFW become ill at any time following the initial quarantine period, they may be eligible for other government sickness benefits, such as the [Canada Recovery Sickness Benefit](#) or [EI Sickness Benefits](#). **Note:** a worker would have to apply for these benefits and would be assessed according to the eligibility criteria for each benefit through the application process.

Additionally, TFWs may be eligible for individual supports through Canada's COVID-19 Economic Response Plan ([COVID-19 benefits and services - Canada.ca](#)) which is a plan comprised of a suite of benefit programs designed to provide an economic relief to workers and businesses directly affected by the COVID-19 pandemic. **Note:** TFWs may only apply for these benefits following their initial isolation/quarantine period, following the end of their initial isolation/quarantine period and after they have begun working.

### *Canada Recovery Sickness Benefit (CRSB)*

Specifically, the Canada Recovery Sickness Benefit (CRSB) provides \$500 (\$450 after taxes withheld) per week for up to a maximum of six weeks, for workers who:

- are unable to work for at least 50% of the week because they contracted COVID-19;
- are self-isolated for reasons related to COVID-19; and,

- have underlying conditions, are undergoing treatments or have contracted other sicknesses that, in the opinion of a medical practitioner, nurse practitioner, person in authority, government or public health authority, would make them more susceptible to COVID-19.
- Have a valid Social Insurance Number (SIN)

The CRSB does not renew automatically. If the situation continues, a worker must apply for another eligibility period separately. A worker may apply for any eligible 1-week period for up to 60 days after that period has ended.

- A worker can apply for a maximum of 6 weeks between September 27, 2020 and May 7, 2022 (the 6 weeks **do not** have to be taken consecutively).
- A worker cannot apply retroactively for periods that are closed.
- If a worker becomes sick or has to self-isolate due to COVID-19 part way through a period, it can only apply for the period if the worker missed more than 50% of that work week.
- If the worker misses less than that, the worker will need to wait to apply for the next eligibility period.
- The benefit is available **between September 27, 2020 and May 7, 2022**.
- A worker can no longer receive CRSB payments after it has reached the maximum of 6 periods.
- Eligibility **cannot** be extended, even if the worker is sick or self-isolating due to COVID-19 for more than 6 periods or becomes sick or is self-isolating due to COVID-19 again between September 27, 2020 and May 7, 2022.

Individuals are **not** eligible for the benefit if **they have applied for or received** any of the following for the same period:

- Canada Recovery Benefit (CRB)
- Canada Recovery Caregiving Benefit (CRCB)
- Canada Worker Lockdown Benefit (CWLB)
- Employment Insurance (EI) benefits
- Québec Parental Insurance Plan (QPIP) benefits
- Short-term disability benefits

As stated above, this benefit is available **until May 7, 2022**, after which, workers may be eligible for EI sickness benefits should they become ill or are required to Quarantine.

Please visit the [CRSB webpage](#) for more details on eligibility.

#### Federal and provincial and territorial benefits

Finally, in addition to the federal options included above, workers and employers are encouraged to explore the range of provincial and territorial benefits that may be available to them (e.g. workers compensation; private medical insurance etc.). Should you have any questions, we invite you to contact the Temporary Foreign Worker Program at the following address: [EDSC.DGCE.TET-TFW.SEB.ESDC@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:EDSC.DGCE.TET-TFW.SEB.ESDC@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Thank you in advance for your collaboration and understanding.

The Temporary Foreign Worker Program  
Employment and Social Development Canada

Bonjour,

Le présent courriel a pour but de fournir des renseignements sur le soutien du revenu et les obligations de l'employeur en ce qui concerne les travailleurs étrangers temporaires (TET) au Canada. De plus, ce message fournit des renseignements aux TET sur les programmes de prestations auxquels ils peuvent être admissibles.

Les employeurs doivent se conformer aux exigences du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), ainsi qu'aux lois provinciales et territoriales sur l'emploi et le travail, afin d'assurer la santé et la sécurité des TET qu'ils emploient.

### **Soutien aux TET à leur arrivée**

Les employeurs qui embauchent un ressortissant étranger (travailleurs) doivent suivre l'ordre établi à l'article 58 de la Loi sur la quarantaine. Conformément au Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR), tous les employeurs ont des responsabilités relatives à la période de quarantaine.

Pendant la période de quarantaine, les employeurs doivent fournir au travailleur un salaire pour un minimum de 30 heures par semaine au taux horaire de rémunération spécifié dans l'EIMT et/ou l'offre d'emploi. Cela est également conforme à la politique d'authenticité du PTET, qui indique que les besoins raisonnables en matière d'emploi sont une charge de travail à temps plein (p. ex. un minimum de 30 heures par semaine). Si un TET doit être mis en quarantaine pendant moins de 7 jours, le salaire peut être calculé au prorata. Les obligations susmentionnées du RIPR s'appliquent à l'entrée des TET (y compris ceux qui sont entièrement vaccinés et qui ont été choisis au hasard pour subir des tests et à qui on a demandé de se mettre en quarantaine) au Canada.

En outre :

- Le paiement reçu n'est pas une avance et n'a pas à être remboursé par le TET par la suite. Cette exigence s'applique également aux travailleurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et la période de quarantaine rémunérée s'ajoutera au minimum de 240 heures de salaire tel que spécifié dans le contrat du PTAS.
- Si la période de quarantaine initiale est rétablie ou prolongée pour quelque raison que ce soit (par exemple, un TET nouvellement arrivé est logé dans le même logement que ceux qui sont déjà en quarantaine, le travailleur devient symptomatique/ malade du COVID, il attend les résultats des tests), la période de quarantaine/isolément initiale est prolongée et les travailleurs doivent continuer à être payés par l'employeur en conséquence.
- Les employeurs sont tenus de verser un salaire à tous les TET pendant la période de quarantaine initiale, que leur arrivée au Canada soit pour commencer à travailler ou pour retourner au travail après un congé.

Selon le règlement, les employeurs ne doivent rien faire pour empêcher leur employé de se conformer aux exigences de [la Loi sur les mesures d'urgence](#) ou de [la Loi sur la mise en quarantaine](#), y compris exiger de l'étranger qu'il fasse quoi que ce soit qui soit contraire à ces exigences.

## **Soutien aux TET après leur arrivée**

Tout au long de la quarantaine initiale obligatoire, les employeurs sont tenus de veiller à ce que les TET aient accès aux produits de première nécessité, conformément aux règlements du RIPR. Les employeurs doivent également assurer un transport conforme aux lignes directrices de l'Agence de la santé publique du Canada et de la santé publique locale. Une liste détaillée de ces mesures peut être consultée sur le site Web [voyage.gc.ca](http://voyage.gc.ca).

- Les obligations en matière de quarantaine exigent que les travailleurs se rendent directement à leur lieu de quarantaine à leur arrivée au Canada, ce qui inclut de ne pas s'arrêter pour acheter de la nourriture ou des fournitures.
- Certains travailleurs peuvent ne pas avoir accès à la livraison de nourriture, en raison de l'emplacement de leur logement, de l'accès à Internet, de leur carte de crédit, etc. Par conséquent, de nombreux travailleurs arrivant au Canada auront besoin d'aide pour se procurer de la nourriture, des médicaments et/ou des fournitures de base.
- Comme le stipulent le RIPR et la politique du Programme des travailleurs étrangers temporaires, les employeurs ne doivent pas empêcher les travailleurs de remplir leurs obligations en vertu de la Loi sur la quarantaine.
- L'employeur ne doit pas refuser de l'aide, si le travailleur étranger a besoin de l'aide de l'employeur pour accéder aux nécessités de la vie. Cela inclut les cas où l'absence d'une telle assistance obligerait le travailleur à quitter la quarantaine pour obtenir de la nourriture et d'autres articles de survie de base.
- Les employeurs sont tenus de veiller à ce que les travailleurs étrangers aient accès aux produits essentiels sans prix excessifs ni suppléments. La nourriture fournie doit être fraîche, de bonne qualité et répondre aux demandes des travailleurs.
- Les employeurs sont censés faciliter les choses, le cas échéant, mais ne sont pas censés les payer.
- Les coûts de la nourriture, des médicaments, des fournitures de base ou d'autres produits de première nécessité peuvent être payés par le travailleur à la livraison ou par le biais d'un plan de paiement. Tout plan de couverture des coûts doit faire l'objet d'un accord mutuel entre l'employé et l'employeur, idéalement par écrit.
- Pour les travailleurs relevant du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), les dispositions habituelles des contrats de travail restent en vigueur, ce qui permet aux travailleurs de choisir de préparer leurs propres repas ou de demander à l'employeur de leur fournir des repas à leurs frais.

## **Soutien du revenu du gouvernement du Canada**

Si un TET tombe malade à n'importe quel moment après la période de quarantaine initiale, il peut être admissible à d'autres prestations de maladie du gouvernement, comme [la prestation de maladie du Canada](#) pour le rétablissement ou [les prestations de maladie de l'AE](#). Remarque : le travailleur devra faire une demande pour ces prestations et sera évalué selon les critères d'admissibilité de chaque prestation au cours du processus de demande.

De plus, les TET peuvent être admissibles à des mesures de soutien individuelles par l'entremise du Plan d'intervention économique COVID-19 du Canada ([prestations et services COVID-19 - Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/prestations-et-services-covid-19)), qui est un plan composé d'une série de programmes de prestations conçus pour offrir une aide économique aux travailleurs et aux entreprises directement touchés par la pandémie de COVID-19. Remarque : Les TET ne peuvent demander ces prestations qu'après leur période initiale d'isolement/quarantaine, après qu'ils ont déjà commencé à travailler.

Prestation de maladie pour le rétablissement du Canada (PMRC)

Plus précisément, la prestation de maladie pour le rétablissement du Canada (PMRC) fournit 500 \$ (450 \$ après retenue d'impôt) par semaine pendant un maximum de six semaines aux travailleurs qui

- sont incapables de travailler pendant au moins 50 % de la semaine parce qu'ils ont contracté le COVID-19 ;
- sont auto-isolés pour des raisons liées au COVID-19 ; et,
- ont des conditions sous-jacentes, suivent des traitements ou ont contracté d'autres maladies qui, de l'avis d'un médecin, d'une infirmière praticienne, d'une personne en autorité, d'un gouvernement ou d'une autorité de santé publique, les rendraient plus vulnérables au COVID-19.
- Avoir un numéro d'assurance sociale (NAS) valide.

La SRCB ne se renouvelle pas automatiquement. Si la situation perdure, le travailleur doit faire une demande distincte pour une autre période d'admissibilité. Un travailleur peut faire une demande pour toute période admissible d'une semaine jusqu'à 60 jours après la fin de cette période.

- Un travailleur peut faire une demande pour un maximum de 6 semaines entre le 27 septembre 2020 et le 7 mai 2022 (les 6 semaines n'ont pas à être prises consécutivement).
- Un travailleur ne peut pas faire de demande rétroactive pour des périodes qui sont clôturées.
- Si un travailleur tombe malade ou doit s'isoler en raison du COVID-19 au cours d'une période, il ne peut faire une demande pour cette période que s'il a manqué plus de 50 % de cette semaine de travail.
- Si le travailleur s'absente moins que cela, il devra attendre pour faire une demande pour la prochaine période d'admissibilité.
- La prestation est disponible entre le 27 septembre 2020 et le 7 mai 2022.
- Un travailleur ne peut plus recevoir de paiements de CRSB après avoir atteint le maximum de 6 périodes.
- L'éligibilité ne peut pas être prolongée, même si le travailleur est malade ou s'isole lui-même en raison du COVID-19 pendant plus de 6 périodes ou s'il tombe malade ou s'isole lui-même en raison du COVID-19 à nouveau entre le 27 septembre 2020 et le 7 mai 2022.

Les personnes ne sont pas admissibles à la prestation si elles ont demandé ou reçu l'une des prestations suivantes pour la même période :

- Prestation de rétablissement du Canada (CRB)
- Prestation canadienne de rétablissement pour aidants naturels (PCRS)
- Prestation canadienne pour le maintien en poste des travailleurs (PCMT)
- Prestations d'assurance-emploi (AE)
- les prestations du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)
- Prestations d'invalidité de courte durée

Comme indiqué ci-dessus, cette prestation est disponible jusqu'au 7 mai 2022, après quoi les travailleurs peuvent être admissibles aux prestations de maladie de l'assurance-emploi s'ils tombent malades ou doivent être mis en quarantaine.

Veuillez consulter [la page Web du SCRB](#) pour plus de détails sur l'admissibilité.

#### Prestations fédérales, provinciales et territoriales

Enfin, en plus des options fédérales mentionnées ci-dessus, les travailleurs et les employeurs sont encouragés à explorer la gamme des prestations provinciales et territoriales qui peuvent leur être offertes (p. ex. indemnisation des travailleurs, assurance médicale privée, etc.) Si vous avez des questions, nous vous invitons à contacter le Programme des travailleurs étrangers temporaires à l'adresse suivante : [EDSC.DGCE.TET-TFW.SEB.ESDC@hrsdc-rhdcc.gc.ca](mailto:EDSC.DGCE.TET-TFW.SEB.ESDC@hrsdc-rhdcc.gc.ca).

Nous vous remercions d'avance pour votre collaboration et votre compréhension.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires  
Emploi et développement social Canada