

## COVID-19 Monthly and general Information Update – April 22, 2022 / COVID-19 et information générale - Mise à jour du mois – le 22 avril 2022

\*\*\*\*\* *Le français suit* \*\*\*\*\*

Hello,

We would like to send you a few updates regarding COVID-19 and ask you to share this information in your networks. Please continue to consult the [AAFC website](#) regularly for updates. Please note that we have included an additional section with general information about the agriculture and agri-food sector.

AAFC will send updated information as soon as it becomes available.

### **INFORMATION ON COVID-19**

**1. Government of Canada announces Workforce Solutions Road Map – further changes to the Temporary Foreign Worker Program to address labour shortages across Canada**

On April 4, 2022, the Minister of Employment, Workforce Development and Disability Inclusion, Carla Qualtrough, [announced](#) the Temporary Foreign Worker (TFW) Program Workforce Solutions Road Map. This initiative marks the next step in an ongoing effort to adjust and improve the Temporary Foreign Worker Program to ensure it continues to meet the labour market needs of today. Central to this is addressing labour shortages, enhancing worker protections and building a stronger workforce for today and tomorrow, including through pathways to permanent residency.

**2. Income support and employer obligations with respect to TFW**

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

**3. Federal and Provincial Quarantine and Isolation Requirements**

The attached email, which was previously sent, provides information on the current federal and provincial quarantine and isolation requirements for TFWs arriving in Canada.

**4. Necessities of Life – TFW**

As per the [Immigration and Refugee Protection Regulations](#) (IRPR – 209.3(1)(a)(vii), employers must not prevent TFWs from complying with [orders](#) or regulations under the *Quarantine Act* and/or the *Emergencies Act*. This includes upon entry into Canada quarantining or isolating themselves if they test positive or exhibiting signs and symptoms of COVID-19 anytime during the quarantine period. Further information can be found in the attached email which was previously sent.

**5. Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS) COVID-19 Resources**

Throughout this pandemic, CCOHS, in partnership with the Public Health Agency of Canada, has developed a variety of products/services to help provide high-level COVID-19 related guidance in relation to public health, infection prevention, occupational safety guidance, training, and knowledge transformation to support a wide range of employment sectors and organizations across Canada, including the agriculture and agri-food sector.

**CCOHS : Coronavirus (COVID-19) – Tips :**

- Screening for COVID-19 tip sheet updated: [CCOHS: Coronavirus \(COVID-19\) - Tips: Screening for COVID-19](#)
- Updated Agriculture tip sheet: [CCOHS: Coronavirus \(COVID-19\) - Tips: Agriculture](#)
- Meat Processing tip sheet: [CCOHS: Coronavirus \(COVID-19\) - Tips: Meat Processing](#)
- Addressing Return Anxiety: [CCOHS: Coronavirus \(COVID-19\) - Tips: Addressing Return Anxiety](#)
- New Addressing Return Anxiety infographic is now [live](#) as well as the related e-course: [CCOHS: Return to Work During COVID-19: Addressing Return Anxiety](#)

All CCOHS COVID-19 Health and Safety Resources are available [here](#) and on the [CCOHS Safe Work App](#) for FREE in both English and French.

## **6. Information on Coronavirus disease (COVID-19) from the Public Health Agency of Canada**

There are a number of updated resources available on the Public Health Agency of Canada website for the public including an Outbreak Update and the COVID-19 Virtual Assistant: [Coronavirus disease \(COVID-19\)](#). Your organization may also be interested in:

### **General information:**

- **NEW!** [NACI Statement: Initial guidance on a second booster dose of COVID-19 vaccines in Canada](#)
- **NEW!** [NACI Summary: Initial guidance on a second booster dose of COVID-19 vaccines in Canada](#)
- **NEW!** [Statement from the Council of Chief Medical Officers of Health \(CCMOH\) on the importance of staying up to date with COVID-19 vaccines](#)
- **NEW!** [Audit of the development of VaccineConnect](#)
- **Update:** [COVID-19: Requirements for fully vaccinated travellers and unvaccinated children less than 12 years of age](#)
- **Update:** [COVID-19: Outbreak update](#)
- **Update:** [National case definition: Coronavirus disease \(COVID-19\)](#)
- **Update:** [Evidence on the risk of COVID-19 transmission in flight: update 3](#)

**Coronavirus disease (COVID-19):** [Travel restrictions, exemptions and advice](#)

**Coronavirus disease (COVID-19):** [Awareness resources](#)

For any questions: [phac.hpoc.stakeholders-partiesprenantes.cops.aspc@canada.ca](mailto:phac.hpoc.stakeholders-partiesprenantes.cops.aspc@canada.ca)

## **GENERAL INFORMATION ABOUT THE AGRICULTURE AND AGRI-FOOD SECTOR**

### **7. Budget 2022: A Plan to Grow Our Economy and Make Life More Affordable**

On April 7, 2022, the Deputy Prime Minister and Minister of Finance, the Honourable Chrystia Freeland, tabled [Budget 2022: A Plan to Grow Our Economy and Make Life More Affordable](#) in the House of Commons. Here are a few highlights of the announcements and proposed investments:

#### **Next Agricultural Policy Framework:**

- The Budget noted that federal, provincial, and territorial governments will work together over the coming year to renew the programs under the next agricultural policy framework.

**Enhancing the Temporary Foreign Worker Program:**

- Investments of more than \$156 million to introduce a new Trusted Employer model, implement a new foreign labour program for agriculture and fish processing, increase capacity to reduce processing time of employer applications, and improve the quality of employer inspections

**Action on climate and the environment in the agriculture sector, as announced under Canada's 2030 Emissions Reduction Plan:**

- An additional \$470 million on top of the existing On-Farm Climate Action Fund
- An additional \$330 million in the Agricultural Clean Technology program to triple the size of that program
- \$150 million for a resilient agricultural landscapes program to support carbon sequestration, adaptation and address other environmental co-benefits
- \$100 million to the federal granting councils to support post-secondary research in developing technologies and crop varieties that will allow for net-zero emission agriculture

**National School Food Policy and Program:**

- The Budget highlighted that over the next year, Minister Bibeau will work with the Minister of Families, Children and Social Development, and partners and stakeholders, to develop a National School Food Policy and explore how more Canadian children can receive nutritious food at school.

The Budget also outlines a number of new initiatives across government to improve supply chains, bolster innovation and fight climate change.

We encourage you to share your comments and questions in writing through the AAFC Roundtable account ([aafc.roundtable-table ronde.aac@agr.gc.ca](mailto:aafc.roundtable-table ronde.aac@agr.gc.ca)).

**Industry Engagement Division**  
Agriculture and Agri-Food Canada  
Government of Canada

\*\*\*\*\*

Bonjour,

Nous souhaitons vous faire part de quelques mises à jour concernant la COVID-19 et vous demandons de diffuser ces renseignements dans vos réseaux. Veuillez continuer à consulter régulièrement le [site Web d'AAFC](#) pour les mises à jours les plus récentes. **Veillez noter que nous avons inclus une section supplémentaire** avec des informations générales se rapportant au secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

AAFC enverra des informations actualisées dès qu'elles seront disponibles.

**INFORMATION SUR LA COVID-19**

1. **Le Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires : le gouvernement du Canada veut combler les pénuries au pays**

Aujourd'hui, la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes en situation de handicap, l'honorable Carla Qualtrough, [a présenté](#) le Plan d'action pour les employeurs et la main-d'œuvre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Il s'agit de la prochaine étape du processus d'ajustement et d'amélioration du PTET, de manière à s'assurer qu'il réponde aux besoins actuels du marché du travail. Trois objectifs priment dans tous ces efforts : lutter contre la pénurie de main-d'œuvre, accroître la protection des travailleurs et créer une main-d'œuvre plus robuste pour aujourd'hui et demain, ce qui passe notamment par un meilleur accès à la résidence permanente. Cinq changements stratégiques clés seront mis en œuvre au cours des prochains mois dans le cadre du Plan d'action afin de résorber les pénuries actuelles de main-d'œuvre et de compétences.

2. **Renseignements sur les soutiens de revenus et obligations de l'employeur en ce qui concerne les TET**

Le courriel ci-joint, qui a été envoyé précédemment, fournit 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.

3. **Obligations fédérales et provinciales sur la quarantaine et l'isolement**

Le courriel ci-joint, qui a été envoyé précédemment, fournit des renseignements sur les exigences fédérales et provinciales actuelles en matière de quarantaine et d'isolement pour les TET qui arrivent au Canada.

4. **Les nécessités de la vie – TET**

Conformément aux [Règlements sur l'immigration et la protection des réfugiés \(RIPR – 209.03 \(1\)\(a\)\(v11\)\)](#), les employeurs ne doivent pas empêcher les travailleurs étrangers temporaires (ET) de se conformer aux [décrets](#) ou règlements en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* et/ou la *Loi sur les mesures d'urgence*. Cela inclut, à leur entrée au Canada, de se mettre en quarantaine ou de s'isoler s'ils ont obtenu un résultat positif au test de dépistage du COVID-19 ou qu'ils présentent des signes et des symptômes de cette maladie à tout moment pendant la période de quarantaine. Vous trouverez de plus amples informations dans le courriel ci-joint qui a été envoyé précédemment.

5. **Ressources relatives à la COVID-19 du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST)**

Pendant la pandémie, le CCHST, en partenariat avec l'Agence de la santé publique du Canada, a élaboré une variété de produits et de services pour aider à assurer une orientation de haut niveau liée à la COVID-19 en ce qui concerne la santé publique, la prévention des infections, les lignes directrices en matière de sécurité au travail, la formation et la transformation des connaissances afin d'appuyer un large éventail de secteurs d'emploi et d'organisations partout au Canada, y compris le secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

**CCHST: Coronavirus (COVID-19) - Conseils :**

- Dépistage de la COVID-19 mise à jour Conseils: [CCHST : Coronavirus \(COVID-19\) – Conseils : Dépistage de la COVID-19](#)
- La fiche de conseils sur l'agriculture mise à jour : [CCHST : Coronavirus \(COVID-19\) – Conseils : Agriculture](#)
- La fiche de conseils sur la transformation de la viande : [CCHST : Coronavirus \(COVID-19\) – Conseils : Transformation de la viande](#)
- Agir sur l'anxiété de déconfinement : [CCHST : Coronavirus \(COVID-19\) – Conseils : Agir sur l'anxiété de déconfinement](#)
- Infographie sur Contrer l'anxiété de déconfinement liée à la COVID-19 est maintenant [disponible](#) ainsi que le cours en ligne : [Retour au travail pendant la pandémie de COVID-19 : contrer l'anxiété liée au retour au travail NOUVEAU! GRATUIT!](#)

Toutes les ressources du CCHST sur la santé et la sécurité du COVID-19 sont disponibles [ici](#) et sur l'[application CCHST - Sécurité au travail](#) GRATUITEMENT en anglais et en français.

## 6. **Informations sur les maladies à coronavirus (COVID-19) de l'Agence de la santé publique du Canada**

Il y a un certain nombre de ressources mises à jour disponibles sur le site Web de l'Agence de santé publique du Canada pour le public, ainsi que pour les professionnels de la santé, y compris notre **Mise à jour sur l'éclosion** et la **assistant virtuel COVID-19** : [Maladie à coronavirus \(COVID-19\)](#).

### **Informations générales:**

- **NOUVEAU!** [CCNI : Orientations initiales sur la deuxième dose de rappel des vaccins contre la COVID-19 au Canada](#)
- **NOUVEAU!** [CCNI résumé : Orientations initiales sur la deuxième dose de rappel d'un vaccin contre la COVID-19 au Canada](#)
- **NOUVEAU!** [Déclaration du Conseil des médecins hygiénistes en chef \(CMHC\) sur l'importance de tenir à jour sa vaccination contre la COVID-19](#)
- **NOUVEAU!** [Audit du développement de ConnexionVaccin](#)
- **Mise à Jour :** [COVID-19 : Exigences pour les voyageurs entièrement vaccinés et les enfants non vaccinés de moins de 12 ans](#)
- **Mise à Jour :** [COVID-19 : Mise à jour sur l'éclosion](#)
- **Mise à Jour :** [Définition nationale de cas : Maladie à coronavirus \(COVID-19\)](#)
- **Mise à Jour :** [Preuves du risque de transmission du COVID-19 en vol : mise à jour 3](#)

**Maladie à coronavirus (COVID-19):** [Restrictions, exemptions et conseils en matière de voyages](#)

**Maladie à coronavirus (COVID-19):** [Ressources de sensibilisation](#)

Pour toutes questions: [phac.hpoc.stakeholders-partiesprenantes.cops.aspc@canada.ca](mailto:phac.hpoc.stakeholders-partiesprenantes.cops.aspc@canada.ca)

## **INFORMATION GÉNÉRALE POUR LE SECTEUR AGRICOLE ET AGROALIMENTAIRE**

### 7. **Budget 2022 : Un plan pour faire croître notre économie et rendre la vie plus abordable**

Le 7 avril 2022, la vice-première ministre et ministre des Finances, l'honorable Chrystia Freeland, a déposé le [Budget 2022 : Un plan pour faire croître notre économie et rendre la vie plus abordable](#) à la Chambre des communes. Voici quelques faits saillants des annonces et des investissements proposés :

#### **Prochain cadre stratégique pour l'agriculture :**

- Le budget indique que les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux travailleront ensemble au cours de la prochaine année pour renouveler les programmes relevant du prochain cadre stratégique pour l'agriculture.

#### **Améliorer le Programme des travailleurs étrangers temporaires :**

- Un investissement de plus de 156 millions de dollars pour mettre en place un nouveau modèle d'employeur de confiance, mettre en œuvre un nouveau programme de main-d'œuvre étrangère pour l'agriculture et la transformation du poisson, accroître la capacité pour réduire le

temps de traitement des demandes des employeurs et améliorer la qualité des inspections des employeurs.

**Mesures relatives aux changements climatiques et à l'environnement dans le secteur agricole, comme il a été annoncé dans le Plan de réduction des émissions pour 2030 :**

- Une somme supplémentaire de 470 millions de dollars, en plus du Fonds d'action à la ferme pour le climat actuel.
- Une somme supplémentaire de 330 millions de dollars dans le Programme des technologies propres en agriculture, triplant ainsi la taille du programme.
- Un financement de 150 millions de dollars pour un programme de paysages agricoles résilients afin d'appuyer la séquestration du carbone et l'adaptation, et d'aborder d'autres avantages environnementaux connexes.
- Un financement de 100 millions de dollars pour les conseils subventionnaires fédéraux pour appuyer la recherche postsecondaire dans le développement de technologies et de variétés de cultures qui permettront l'agriculture carboneutre.

**Politique et programme nationaux en matière d'alimentation dans les écoles :**

- Le budget indique qu'au cours de la prochaine année, la ministre Bibeau travaillera avec la ministre de la Famille, des Enfants et du Développement social ainsi que les partenaires et les intervenants pour élaborer une politique nationale en matière d'alimentation dans les écoles et examiner la façon dont un plus grand nombre d'enfants canadiens peuvent recevoir des aliments nutritifs à l'école.

Le budget présente également de nouvelles initiatives gouvernementales visant à améliorer les chaînes d'approvisionnement, à soutenir l'innovation et à lutter contre les changements climatiques.

Nous vous encourageons à nous faire part de vos commentaires et questions par écrit via le compte de la table ronde d'AAC ([aafc.roundtable-table ronde.aac@agr.gc.ca](mailto:aafc.roundtable-table ronde.aac@agr.gc.ca)).

**Division de la consultation du secteur**

Agriculture et Agroalimentaire Canada  
Gouvernement du Canada

## FW: Necessities of Life - TFW // Les nécessités de la vie – TET

\*\*\*\* *le français suit* \*\*\*\*

Good afternoon,

As per the [Immigration and Refugee Protection Regulations](#) (IRPR – 209.3(1)(a)(vii), employers must not prevent TFWs from complying with [orders](#) or regulations under the *Quarantine Act* and/or the *Emergencies Act*. This includes upon entry into Canada quarantining or isolating themselves if they test positive or exhibiting signs and symptoms of COVID-19 anytime during the quarantine period.

“Preventing temporary foreign workers from complying” can mean doing anything that does not enable the foreign worker to be in mandatory quarantine/isolation upon their entry to Canada.

Travellers are required to meet the requirements under the Minimizing the Risk of Exposure to COVID-19 in Canada Order (Quarantine, Isolation and Other Obligations). This includes testing and quarantine, if required. Travellers without symptoms of COVID-19 undertaking 14-day quarantine must go directly to their suitable place and quarantine for at least 14 days or as directed by a screening officer or quarantine officer. Quarantine ends after the 14th day only if the traveller does not have symptoms and has not received a positive test result from required tests. Anyone receiving a positive test result from required testing must isolate themselves for an additional 10 days and follow the instructions provided.

[For unvaccinated travellers without symptoms of COVID-19 arriving in Canada by land, air or water - Canada.ca](#)

Travellers to Canada who are in quarantine must:

- Avoid contact with others who did not travel with them and sleep in a separate bedroom.
- Access the necessities of life (e.g., water, food, medication, and heat) without leaving quarantine.
- Food, groceries, or other necessities should be left at the door for contactless delivery.
- Only go outside on a private balcony or yard with those who travelled with them.
- Follow guidelines from local public health. If there is a conflict between public health and instructions provided by border officers, follow the strictest measure.
- Respond to calls or visits from screening officers or law enforcement.

Travellers must not:

- Use shared spaces such as lobbies, courtyards, restaurants, gyms or pools.
- Have any visitors.

- Leave their place of quarantine except for an essential medical service or treatment, to obtain a COVID-19 test, or as pre-authorized by a quarantine officer.

Costs for necessities, such as food, medication, basic supplies, etc., could be paid by the worker upon delivery or through a payment plan. Any plan to cover costs should be mutually agreed upon, ideally in writing, between the temporary foreign worker and the employer. Each of the agreeing parties should retain a copy of the agreement. Employment contract provisions remain in place for workers under the Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP), which allow workers to elect to cook their own meals or arrange for the employer to provide meals at the worker's cost.

In a situation, where an employer negotiates with the TFW to provide food in exchange of a daily fee, but the TFW declines the offer, the employer is responsible to ensure that the TFW does not have to leave the quarantine location to get food. For example, if the TFW requires help to order or pickup groceries, the employer must not deny assistance.

You are encouraged to share this communication throughout your respective networks, and with any colleagues or peers who may need to be aware of this information.

Thank you in advance for your collaboration and understanding.

The Temporary Foreign Worker Program

Employment and Social Development Canada

\*\*\*\*\*

Bonjour,

Conformément aux [Règlements sur l'immigration et la protection des réfugiés \(RIPR – 209.03 \(1\)\(a\)\(v11\)\)](#), les employeurs ne doivent pas empêcher les travailleurs étrangers temporaires (ET) de se conformer aux [décrets](#) ou règlements en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* et/ou la *Loi sur les mesures d'urgence*. Cela inclut, à leur entrée au Canada, de se mettre en quarantaine ou de s'isoler s'ils ont obtenu un résultat positif au test de dépistage du COVID-19 ou qu'ils présentent des signes et des symptômes de cette maladie à tout moment pendant la période de quarantaine.

« Empêcher les travailleurs étrangers temporaires de s'y conformer » peut signifier faire quelque chose qui ne permet pas aux travailleurs étrangers de respecter la quarantaine/l'isolement obligatoire dès leur arrivée au Canada.



Les voyageurs sont tenus de respecter les exigences du *Décret sur la réduction du risque d'exposition au COVID-19 au Canada (quarantaine, isolement et autres obligations)*. Cela comprend les tests et la mise en quarantaine, si nécessaire. Les voyageurs qui ne présentent pas de symptômes du COVID-19 et qui entreprennent une quarantaine de 14 jours doivent se rendre directement à un endroit approprié et rester en quarantaine pendant au moins 14 jours ou selon les directives d'un agent de contrôle ou d'un agent de quarantaine. La quarantaine prend fin après le 14e jour uniquement si le voyageur ne présente pas de symptômes et n'a pas reçu de résultat positif aux tests requis. Toute personne recevant un résultat positif aux tests requis doit s'isoler pendant 10 jours supplémentaires et suivre les instructions fournies.

[Pour les voyageurs non vaccinés ne présentant pas de symptômes de la COVID-19 arrivant au Canada par voie terrestre, aérienne ou maritime - Canada.ca](#)

Les voyageurs qui sont en quarantaine doivent :

- Évitez le contact avec les personnes qui n'ont pas voyagé avec vous, et dormez dans une chambre à coucher distincte.
- Accédez aux biens de première nécessité (par exemple, eau, nourriture, médicaments, chauffage) sans sortir du lieu de quarantaine.
- Suivez les directives de l'autorité locale de santé publique.
  - S'il y a une différence entre les directives de la santé publique et ce document ne concordent pas, suivez les mesures les plus strictes.
- Répondez si des agents de contrôle ou des agents de la paix vous appellent ou vous rendent visite.

Les voyageurs ne doivent pas :

- Ne fréquentez pas d'espaces communs tels que les halls d'entrée, les cours, les restaurants, les salles de sport et les piscines.
- Ne recevez pas de visiteurs.
- Ne quittez pas votre lieu de quarantaine sauf :
  - pour obtenir des services médicaux ou des traitements essentiels
  - pour subir un test de dépistage de la COVID-19
  - dans une situation préautorisée par un agent de quarantaine

Le coût des nécessités de subsistance, notamment la nourriture, les médicaments, les produits essentiels, etc., peuvent être payés par les travailleurs dès leur livraison ou moyennant un arrangement de paiement. Un tel arrangement devrait faire l'objet d'un accord mutuel, idéalement par écrit, entre le travailleur étranger temporaire et l'employeur. Une copie de l'entente devrait être conservée par chacune des parties contractantes. Les dispositions de contrats de travail restent valables pour les

travailleurs en vertu du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), ce qui permet au travailleur de choisir de cuisiner lui-même ses repas ou de s'entendre avec l'employeur pour que celui-ci fournisse les repas à ses frais.

Dans une situation où un employeur négocie avec un travailleur pour lui fournir de la nourriture en échange d'un tarif quotidien, mais que le travailleur refuse l'offre, l'employeur est responsable de s'assurer que le travailleur n'a pas à quitter son lieu de quarantaine pour se procurer de la nourriture. Par exemple, s'il a besoin d'aide pour commander ou aller chercher des produits d'alimentation, l'employeur ne doit pas lui refuser cette aide.

Nous vous encourageons à partager cette communication dans vos réseaux respectifs, ainsi qu'avec tout collègue ou partenaire qui pourrait avoir besoin d'être informé.

Merci d'avance pour votre collaboration et votre compréhension.

Le programme des travailleurs étrangers temporaires  
Emploi et Développement social Canada

## Federal and Provincial Quarantine and Isolation Requirements // Obligations fédérales et provinciales sur la quarantaine et l'isolement

\*\*\*\*\* *Le français suit* \*\*\*\*\*

Good afternoon,

The purpose of this email is to provide information on the current federal and provincial quarantine and isolation requirements for Temporary Foreign Workers (TFW) arriving in Canada.

Employers who hire a TFW must follow the requirements set out under the Emergency Orders made pursuant to [section 58 of the Quarantine Act](#), including the *Minimizing the Risk of Exposure to COVID-19 in Canada Order (Quarantine, Isolation and Other Obligations)(QIO)*, the [Immigration and Refugee Protection Regulations \(IRPR\)](#), as well as provincial and territorial employment and labour laws to ensure the health and safety of the TFW's they employ.

- The Emergency Orders under the *Quarantine Act* govern the arrival to Canada and conditions for a suitable place of quarantine and isolation in the initial 14-day post arrival in Canada.
- The IRPR rules provide for requirements on how employers support their employees in meeting their requirements as travellers under the Emergency Orders during the entire employment period of the worker.
- The provincial/local public health guidance govern the **length of time** of quarantine or isolation after the initially applicable federal requirements on entry and post entry to Canada no longer apply.

### **Federal Quarantine and Isolation Requirements upon Arrival (Applies to all travellers, including TFWs)**

Federal quarantine measures, per the *QIO*, require all unvaccinated TFWs arriving in Canada to quarantine for a period of 14 days, beginning on the date of entry into Canada. To clarify, unvaccinated persons include the unvaccinated, those who are only partially vaccinated (i.e. without the required two doses of a vaccine), or those vaccinated with a vaccine that is not accepted under the federal requirements.

If a TFW develops signs and symptoms of COVID-19, or receives a positive COVID-19 test result during the federally-mandated 14-day quarantine period, isolation for a period of 10 days is required, even if local public health authorities require a shorter isolation period.

### ***Quarantine Requirements upon arrival:***

- Unvaccinated workers are required to quarantine for 14 days beginning on the day of entry into Canada. The QIO imposes certain specific requirements when it comes to conditions for the place of quarantine, including that the worker needs to have access to a bedroom at the place of quarantine that is separate from the one used by persons who did not travel and enter Canada with that person and access to the necessities of life without leaving that place ([Orders In Council - Search canada.ca](#) Part 3 Section 2: Quarantine Requirements – Conditions).
- Employers must provide a suitable place for quarantine for unvaccinated workers.
- If, during the 14 days from their entry into Canada, an unvaccinated worker develops signs and symptoms or tests positive for COVID-19 on the molecular test that they are required to undergo in accordance with the Quarantine Order, they must isolate for a 10-day period which begins on the date of symptom onset, or the date the test sample was collected (as validated by the test provider) or the date of the test result (if there is no validation of the test collection date). The confirmed or suspected positive COVID-19 case must be reported to PHAC and the employer needs to provide a suitable place for isolation.
- The QIO imposes certain specific requirements when it comes to conditions for the place of isolation, including that the worker needs to have access to a separate bedroom and bathroom as well as access to the necessities of life without leaving that place.
  - Requirements for unvaccinated or partially vaccinated travellers, including TFWs: <https://www.canada.ca/en/public-health/services/publications/diseases-conditions/2019-novel-coronavirus-information-sheet.html>
- Vaccinated workers are not required to quarantine for 14 days upon their entry into Canada. However, during the initial 14-day period from their entry into the country, should the worker develop signs and symptoms of COVID-19 or test positive for COVID-19 they must isolate for a period of 10 days beginning on the date of symptom onset, or the date the test sample was collected (as validated by the test provider) or the date of the test result (if there is no validation of the test collection date). The confirmed or suspected positive COVID-19 case need to be reported to PHAC.

Please note that there is also a requirement for TFWs, whether vaccinated or not, to quarantine for 14 days if, during the initial 14 days from their entry into Canada, they have been exposed to a person, that they travelled with to Canada, who shows signs and symptoms of COVID-19 or receives a positive COVID-19 test.

### ***Isolation Requirements in the post arrival period and beyond:***

After the initial federally required 14-day quarantine period, the initial 14-day period from entry into Canada or other federally applicable isolation period, any worker with a suspected or confirmed COVID-19 infection is required to isolate according to instructions from provincial/territorial or local public health authorities. Illustrative examples are below:

- If a worker develops signs and symptoms of COVID-19, or receives a positive COVID-19 test result during the federally required 14-day quarantine period or the initial 14-day period after their entry, the QIO requires that they isolate for 10 days in a suitable place of isolation or accommodation.
- In addition, the period of isolation may be extended for a new 10 day isolation period if the person tests positive for COVID-19 while in isolation and they were initially isolating for a reason other than having received a positive COVID-19 test.
- If a worker becomes sick after the initial 14-day quarantine or other federally applicable period, they are required to isolate for the duration stipulated by local or provincial/territorial public health authorities. IRPR require that employers provide a suitable isolation accommodation, including a separate bedroom and bathroom that are solely for the use of the isolating TFW.

For detailed information regarding provincial/territorial or local quarantine and isolation requirements, please consult your provincial/territorial public health authority website.

### **Employer Accommodation Requirements Regarding Isolation of TFWs**

**At any time during the initial 14 days in Canada**, should a worker show signs and symptoms of COVID-19, have reasonable grounds to suspect they have COVID-19, or receive a positive test result, employers must immediately isolate the confirmed or suspected COVID-19 positive TFW for a period of 10 days, even if the province or territory in which they operate has a shorter isolation period. Workers must, as per Part 5 of the QIO, follow the set of the requirements and conditions for a suitable place of isolation, including a requirement to have a separate bedroom and bathroom while in isolation.

Employers are guided by [IRPR \(section 209.3\(1\)\(a\)\(xi\)\)](#) which outlines accommodations requirements for those who provide accommodations to workers during their **entire employment period**. Employers must provide suitable accommodations for TFWs who develops any signs or symptoms of Covid-19, including a separate bedroom and bathroom.

The COVID-19 pandemic is a rapidly evolving situation. The Temporary Foreign Worker Program will continue to work with employers in ensuring that you remain informed of any forthcoming changes to public health requirements. Moreover, you are encouraged to visit [Travel.gc.ca](https://travel.gc.ca) for regular updates.

You are encouraged to share this communication throughout your respective networks, and with any colleagues or peers who may need to be aware of this information.

Thank you in advance for your collaboration and understanding.

The Temporary Foreign Worker Program  
Employment and Social Development Canada

\*\*\*\*\*

Bonjour,

Le but de ce courriel est de fournir des renseignements sur les exigences fédérales et provinciales actuelles en matière de quarantaine et d'isolement pour les travailleurs étrangers temporaires (TET) qui arrivent au Canada.

Les employeurs qui embauchent un TET doivent respecter les exigences énoncées dans les décrets d'urgence pris en vertu de [l'article 58 de la Loi sur la mise en quarantaine](#), y compris le « *Décret sur la réduction du risque d'exposition au COVID-19 au Canada (quarantaine, isolement et autres obligations)* » (QIO, le [Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés](#) (RIPR), ainsi que les lois provinciales et territoriales sur l'emploi et le travail, afin d'assurer la santé et la sécurité des TET qu'ils emploient.

- Les ordonnances d'urgence en vertu de la Loi sur la quarantaine régissent l'arrivée au Canada et les conditions d'un lieu de quarantaine et d'isolement approprié dans les 14 premiers jours suivant l'arrivée au Canada.
- Les règles du RIPR prévoient des exigences sur la façon dont les employeurs aident leurs employés à satisfaire aux exigences en tant que voyageurs en vertu des ordonnances d'urgence pendant toute la période d'emploi du travailleur.

- Les directives provinciales/locales en matière de santé publique régissent la **durée** de la quarantaine ou de l'isolement après que les exigences fédérales initialement applicables à l'entrée et après l'entrée au Canada ne s'appliquent plus.

### **Exigences fédérales en matière de quarantaine et d'isolement à l'arrivée (s'appliquent à tous les voyageurs, y compris les TET)**

Les mesures fédérales de quarantaine, selon l'QIO, exigent que tous les TET non vaccinés qui arrivent au Canada se mettent en quarantaine pendant une période de 14 jours, à compter de la date d'entrée au Canada. À titre de clarification, les personnes non vaccinées comprennent les personnes non vaccinées, celles qui ne sont que partiellement vaccinées (c.-à-d. sans les deux doses requises d'un vaccin) ou celles qui ont été vaccinées avec un vaccin qui n'est pas accepté en vertu des exigences fédérales.

Si un TET développe des signes et des symptômes de la COVID-19, ou reçoit un résultat positif au test de la COVID-19 pendant la période de quarantaine de 14 jours exigée par le gouvernement fédéral, un isolement de 10 jours est requis, même si les autorités locales de santé publique exigent une période d'isolement plus courte.

#### ***Exigences de quarantaine à l'arrivée :***

- Les travailleurs non vaccinés doivent se mettre en quarantaine pendant 14 jours à compter du jour de leur entrée au Canada. L'QIO impose certaines exigences spécifiques en ce qui concerne les conditions du lieu de quarantaine, notamment que le travailleur doit avoir accès à une chambre séparée (distincte de celle utilisée par les personnes qui n'ont pas voyagé et ne sont pas entrées au Canada avec elle [[OOQ](#) partie 3, section 2 : Lieu de quarantaine — conditions]); et aux nécessités de la vie, sans devoir quitter ce lieu.
- Les employeurs doivent fournir un lieu de quarantaine approprié aux travailleurs non vaccinés.
- Si, au cours des 14 jours suivant son entrée au Canada, un travailleur non vacciné présente des signes et des symptômes ou obtient un résultat positif au test moléculaire COVID-19 qu'il doit subir conformément à l'article 58 de la Loi sur la mise en quarantaine, il doit être isolé pendant une période de 10 jours qui commence à la date d'apparition des symptômes, ou à la date de prélèvement de l'échantillon (validée par le fournisseur du test) ou à la date du résultat du test (s'il n'y a pas de validation de la date de prélèvement du test). Le cas positif confirmé ou suspecté de COVID-19 doit être signalé à l'ASPC et l'employeur doit fournir un lieu d'isolement approprié.

- L'QIO impose certaines exigences spécifiques en ce qui concerne les conditions du lieu d'isolement, notamment que le travailleur doit avoir accès à une chambre et à une salle de bain séparées ainsi qu'aux nécessités de la vie, sans devoir quitter ce lieu.
  - Exigences pour les voyageurs non vaccinés ou partiellement vaccinés, y compris les TET : [Pour les voyageurs non vaccinés ne présentant pas de symptômes de la COVID-19 arrivant au Canada par voie terrestre, aérienne ou maritime - Canada.ca](#)
- Les travailleurs vaccinés ne sont pas tenus d'être en quarantaine pendant 14 jours à leur entrée au Canada. Toutefois, au cours de la période initiale de 14 jours, à compter de son entrée dans le pays, si le travailleur présente des signes et des symptômes du COVID-19 ou si le test de dépistage du COVID-19, il doit s'isoler pendant une période de 10 jours à compter de la date d'apparition des symptômes, de la date de prélèvement de l'échantillon (validée par le fournisseur du test) ou de la date du résultat du test (s'il n'y a pas de validation de la date de prélèvement du test). Le cas de COVID-19 positif confirmé ou suspecté doit être signalé à l'ASPC.

Veillez noter que les TET, qu'ils soient vaccinés ou non, sont également tenus d'être en quarantaine pendant 14 jours si, au cours des 14 premiers jours suivant leur entrée au Canada, ils ont été exposés à une personne avec laquelle ils ont voyagé jusqu'au Canada, qui présente des signes et des symptômes du COVID-19 ou dont le test de dépistage du COVID-19 est positif.

***Exigences d'isolement après la période d'arrivée de 14 jours :***

Après la période initiale de quarantaine de 14 jours exigée par le gouvernement fédéral, la période initiale de 14 jours à partir de l'entrée au Canada ou toute autre période d'isolement applicable au niveau fédéral, tout travailleur atteint d'une infection présumée ou confirmée par le COVID-19 est tenu de s'isoler conformément aux instructions des autorités de santé publique provinciales/territoriales ou locales. Des exemples sont présentés ci-dessous :

- Si un travailleur développe des signes et des symptômes de COVID-19, ou reçoit un résultat positif au test COVID-19 pendant la période de quarantaine de 14 jours requise par le gouvernement fédéral ou la période initiale de 14 jours après son entrée, l'QIO exige qu'il s'isole pendant 10 jours dans un lieu d'isolement ou d'hébergement approprié.
- De plus, la période d'isolement peut être prolongée pour une nouvelle période d'isolement de 10 jours si la personne est testée positive au COVID-19 pendant son isolement et qu'elle était initialement isolée pour une raison autre que celle d'avoir reçu un test positif au COVID-19.
- Si un travailleur tombe malade après la quarantaine initiale de 14 jours ou toute autre période applicable au niveau fédéral, il est tenu de s'isoler pour la durée stipulée par les autorités de santé publique locales ou provinciales/territoriales. Le RIPR exige que les employeurs fournissent un logement d'isolement convenable, y compris une chambre à coucher et une salle de bain séparées qui sont réservées à l'usage exclusif du TET qui s'isole.



Pour obtenir des renseignements détaillés sur les exigences provinciales/territoriales ou locales en matière de quarantaine et d'isolement, veuillez consulter le site Web des autorités de santé publique de votre province ou territoire.

**Exigences d'adaptation de l'employeur concernant l'isolement des TET :**

**À tout moment au cours des 14 premiers jours au Canada**, si un travailleur présente des signes et des symptômes du COVID-19, s'il a des motifs raisonnables de soupçonner qu'il est atteint du COVID-19 ou s'il reçoit un résultat positif au test de dépistage, les employeurs doivent immédiatement isoler le TET dont la présence du COVID-19 a été confirmée ou soupçonnée pour une période de 10 jours, même si la province ou le territoire où ils travaillent prévoit une période d'isolement plus courte. Les travailleurs doivent, conformément à la partie 5 de l'QIO, respecter l'ensemble des exigences et des conditions relatives à un lieu d'isolement approprié, y compris l'obligation de disposer d'une chambre à coucher et d'une salle de bain séparées pendant la période d'isolement.

Les employeurs sont guidés par le [RIPR \(section 209.3\(1\)\(a\)\(xi\)\)](#) qui décrit les exigences en matière de logement pour ceux qui fournissent des logements aux travailleurs pendant la durée de leur emploi. Les employeurs doivent fournir des installations appropriées aux TET qui développent des signes ou des symptômes du COVID-19, y compris une chambre et une salle de bain séparées.

La pandémie de COVID-19 est une situation qui évolue rapidement. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires continuera de collaborer avec les employeurs pour vous aider à rester informés de tout changement à venir concernant les exigences de santé publique. De plus, nous vous encourageons à visiter le site [Voyage.gc.ca](http://Voyage.gc.ca) pour obtenir des mises à jour régulières.

Nous vous encourageons à partager cette communication dans vos réseaux respectifs, ainsi qu'avec tout collègue ou pair qui pourrait avoir besoin d'être informé de cette information.

Merci d'avance pour votre collaboration et votre compréhension.

Le programme des travailleurs étrangers temporaires  
Emploi et Développement social Canada

## **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](http://the.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/emploi-emploi-social/emploi/programmes/plan-intervention-economique-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.

Veillez 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