

## Information sharing for agriculture and agri-food sector representatives – September 9, 2022 / Partage d'informations pour les représentants du secteur agricole et agroalimentaire – le 9 septembre 2022

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

Hello,

Agriculture and Agri-Food Canada's (AAFC) Industry Engagement Division is pleased to share with you updates of general interest to the agriculture and agri-food sector including Covid-19. We ask you to share this information in your networks and please continue to consult the [AAFC website](#) regularly for updates.

### 1. **Questions and Answers: Temporary Foreign Worker Program**

Please find attached a Questions and Answers document regarding changes to the Temporary Foreign Worker Program (TFWP) which will be coming into force on September 26th, 2022.

### 2. **REMINDER: Share ideas: National Agricultural Labour Strategy**

Canada's agricultural sector is an important engine of economic growth and social well-being that feeds millions of people in Canada and around the world. However, the sector faces unique labour challenges that hinder the productivity of agricultural and processing operations, result in lost economic potential, and create stress for employers and workers alike.

AAFC is developing a sector-specific strategy to address chronic labour shortages in farming and food processing. The goal is to develop solutions that consider unique regional and sub-sector concerns. This will better position the sector to address short-term pressures and advance long-term solutions to help farmers and food processors meet their needs.

In recent years, AAFC has received valuable input relating to long-standing labour challenges faced by the agriculture and agri-food sector. This information has been used to inform the department's analysis in preparation for developing an Agricultural Labour Strategy, including possible actions to address these long-standing concerns.

[Online consultation](#) opened on June 27, 2022 and **will close on September 28, 2022**

### 3. **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.

#### **COVID-19 Health and Safety Resources:**

[How your life outside of work and your life at work impact each other](#)

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.

**4. Newsletter – COVID-19 and your business: Issue 17**

Innovation, Science and Economic Development Canada (ISED) has developed a [newsletter](#) in response to a need for Canadian businesses to obtain direct information on COVID-19 updates, tools and resources, on topics such as vaccination and workplace testing. Those interested in subscribing can do so [by clicking here](#), or through the [Canada Business App](#).

**5. 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:

**COVID-19:**

- **NEW!** [Health Canada authorizes first bivalent COVID-19 booster for adults 18 years and older](#)
- **NEW!** [NACI Recommendations on the use of bivalent Omicroncontaining mRNA COVID-19 vaccines](#)
  - [NACI Summary](#)
- **NEW!** [Canadian Paediatric Society Webinar: New COVID-19 vaccine for children 6 months to 5 years: NACI recommendations](#) (Sep 8, 2022 12PM EST)

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

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,

La Division de l'engagement de l'industrie d'Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAFC) est heureuse de partager avec vous des mises à jour d'intérêt général pour le secteur agricole et agroalimentaire, y compris concernant la Covid-19. Nous vous demandons de partager cette information dans vos réseaux et de continuer à consulter régulièrement le [site d'AAFC](#) pour les mises à jour.

**1. Questions et réponses : Programme des travailleurs étrangers temporaires**

Vous trouverez ci-joint un document contenant des Questions et Réponses concernant les changements sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) qui entrera en vigueur le 26 septembre 2022.

**2. RAPPEL : Échange d'idées : Stratégie nationale sur la main-d'œuvre agricole**

Le secteur canadien de l'agriculture est un important moteur de croissance économique et de bien-être qui nourrit des millions de personnes au Canada et dans le monde. Cependant, le secteur est confronté à des défis uniques en matière de main-d'œuvre qui nuisent à la productivité des opérations agricoles et de transformation, qui entraînent une perte de potentiel économique et qui créent du stress pour les employeurs et les travailleurs.

AAC est en train d'élaborer une stratégie sectorielle pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre chroniques dans les secteurs de l'agriculture et de la transformation des aliments. Le but est de formuler des solutions qui tiennent compte des préoccupations particulières des régions et des sous-secteurs. Cette stratégie nous permettra d'être en meilleure posture pour remédier aux pressions à court terme et promouvoir des solutions à long terme afin d'aider les agriculteurs et les transformateurs d'aliments à répondre à leurs besoins

Au cours des dernières années, AAC a reçu des commentaires précieux sur les problèmes de main-d'œuvre de longue date auxquels fait face le secteur agricole et agroalimentaire. Cette information a servi à orienter l'analyse du ministère en vue de l'élaboration d'une stratégie sur la main-d'œuvre agricole, y compris les mesures possibles pour régler ces problèmes de longue date.

La [consultation en ligne](#) a débuté le 27 juin 2022 et **se terminera le 28 septembre 2022**

3. **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.

**Ressources en santé et sécurité sur la COVID-19 :**

[Façon dont votre vie personnelle et votre vie professionnelle ont une influence l'une sur l'autre](#)

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.

4. **Infolettre – La COVID-19 et votre entreprise : numéro 17**

Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE) a élaboré un [bulletin](#) d'information pour répondre au besoin des entreprises d'obtenir des renseignements sur les mises à jour, les outils et les ressources de la COVID-19. Les personnes intéressées à s'abonner peuvent le faire [en cliquant ici](#) ou via l'[Appli Entreprises Canada](#).

5. **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 \(COVID-19\)](#).

**COVID-19 :**

- **NOUVEAU!** [Santé Canada autorise la première dose de rappel de vaccin bivalent contre la COVID 19 pour les personnes âgées de 18 ans et plus](#)
- **NOUVEAU!** [CCNI Recommandations sur l'utilisation des vaccins à ARNm bivalents contre la COVID-19 contenant le variant Omicron](#)
  - [CCNI Résumé](#)

- **NOUVEAU!** [Webinaire - La Société canadienne de pédiatrie : Vaccin COVID-19 pour les 6 mois - 5 ans](#) (8 septembre 2022 12:00 PM heure de l'Est)

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

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

## Temporary Foreign Worker Program

### Questions and Answers – Coming Into Force – September 26th, 2022

#### 1. **Why is the Government amending the Immigration and Refugee Protection Regulations (IRPR)?**

- A. Employer compliance inspections and recent reports and consultations have shown a need for further improvements to better protect temporary foreign workers' (TFWs) while in Canada, and to strengthen the integrity of the employer compliance regime to ensure that employers comply with applicable program requirements and conditions. Language barriers, social and physical isolation resulting from the location of work, a lack of knowledge about their rights, and the fear of reprisal are among the factors heightening the vulnerability of TFWs.

The [new regulatory amendments](#) will help to improve protections for TFWs as well as workers' awareness of their rights and employers' awareness of their obligations. They will also improve the Government's ability to prevent bad actors from participating in the program and strengthen the Government's ability to effectively conduct inspections.

#### 2. **When will the amended to the Immigration and Refugee Protection Regulations come into force?**

- A. The coming into force date is 00:00:01 a.m. Eastern daylight time on September 26, 2022.

All requests for Labour Market Impact Assessment (LIMA) received **after** the coming into force of the new amendments will be assessed based on the amended regulations.

All LIMA requests received **prior to** the coming into force of the amended regulations will be **assessed** based on the regulations in effect at the time of application.

However, regardless of when the LIMA is submitted or approved, after September 26, 2022, all employers will be expected to comply with the new rules and **inspected** under the new conditions for 209.3(1).

**EXAMPLE 1:** An LIMA is submitted prior to September 26, and is approved, but the worker arrives in November. The employer needs to meet all conditions, such as providing the TFW with the Know Your Rights pamphlet on or prior to the first day of work, since the "action" (providing the pamphlet) is occurring **after** the coming into force date.

**EXAMPLE 2:** An LMIA is submitted prior to September 26, and is approved, but the worker arrives in November. The employer is not obliged to provide the TFW with an employment agreement, since the “action” (making the LMIA commitment to provide an employment agreement) would have to have occurred during the LMIA process **before** Sept 26.

**3. Where can I find the most recent information with respect to the foreign national’s rights in Canada, which I must provide to foreign workers prior or on their first day of work?**

- A.** Information on workers' rights is presently being updated. The current version can be found on the Temporary Foreign Worker Program web page: <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/protected-rights.html> and will be updated soon.

This page also includes links to the Temporary Foreign Workers: Your Rights are Protected pamphlet in several languages.

**4. What do you mean by “suspending” the processing of a request for a Labour Market Impact Assessment (LMIA)?**

- A.** The amended regulations will allow Employment and Social Development Canada (ESDC) to suspend the processing of a request for a new LMIA if ESDC has a reason to suspect that an employer’s non-compliance with any of the following conditions would put a temporary foreign worker’s (TFW) health or safety at serious risk if they were issued a work permit:

- **(209.3(1)(a)(i)):** the employer must be actively engaged in the business in respect of which the offer of employment was made, unless the offer was made for employment as a live-in caregiver.
- **(209.3(1)(a)(iv)):** the employer must provide the foreign national with working conditions that are substantially the same as — but not less favourable than — those set out in that offer.
- **(209.3(1)(a)(v)):** the employer must make reasonable efforts to provide a workplace that is free of abuse.

**(209.3(1)(a)(vii) to 209.3(1)(a)(xii)):** the employer complies with COVID-19 related conditions.

The suspension of processing will remain in effect until the inspection is completed or until there is no longer a reason to suspect a serious risk to the health or safety of a worker. In this case, the suspension would be lifted and processing of the new LMIA would continue. However, the inspection process

will continue if there is still a reason to suspect non-compliance with program conditions.

**5. What is an employment agreement?**

- A.** As of September 26, 2022, employers in the Temporary Foreign Worker (TFW) Program will be required, in their Labour Market Impact Assessment (LMIA) submission, to commit to conclude an employment agreement with the TFW and to provide them with a signed copy on or before the first day of work.

Employers may use an existing document or develop their own template to meet this requirement as long as the document includes the following:

- states the same occupation, wages, and working conditions as what the employer provided to the Government of Canada in the LMIA application ;
- is drafted in the TFW's preferred chosen official language of Canada; and
- is signed and dated by both the employer and the TFW.

**6. Why do I have to obtain and pay for Private Health insurance for the temporary foreign worker (TFW)?**

- A.** In some provinces/territories (P/Ts) there is a waiting period before foreign nationals can access P/T health insurance system coverage. If a foreign national is injured during that period, it puts them in a potentially vulnerable position, faced with having to choose either to pay out-of-pocket for emergency medical care fees or to refuse necessary care due to concerns about costs.

Therefore, effective September 26<sup>th</sup>, 2022, all Temporary Foreign Worker (TFW) Program employers, except employers hiring TFWs under the Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP), will have to obtain and pay for private health insurance during the period for which the TFW is not covered by P/T health insurance system. In some provinces, workers are covered by P/T health insurance immediately upon entry so this amendment will not apply in these provinces. Please consult your P/T health authority to verify the waiting period in your P/T.

**7. Why are Seasonal Agricultural Workers Program (SAWP) employers exempt from the supplemental health insurance condition?**

- A.** Employers under the SAWP program are currently exempt from this condition because the international agreements between Canada and the participating countries include provisions for health insurance. However, SAWP employers

must assist temporary foreign workers in obtaining provincial /territorial health insurance coverage in a timely manner.

**8. What do you mean by the employer must make 'reasonable efforts' to provide access to health care services if a temporary foreign worker (TFW) becomes ill or injured at work?**

**A.** When a TFW is injured or becomes sick at the workplace (i.e., during work hours) the employer must ensure that the TFW has access to the medical care they need. The reasonable efforts may consist of the following:

- Providing phone or web access to contact emergency services;
- Driving the TFW to a healthcare provider;
- Calling the appropriate healthcare provider (e.g., a doctor, or an ambulance, or 911);
- Arranging for someone else (e.g., another worker, taxi) to drive the worker to a healthcare provider;
- Allowing the healthcare provider access to the TFW at the workplace if required;
- Encouraging the TFW to obtain medicine or medical devices (such as crutches, bandages, splints, casts, etc.) when required.



## Programme des travailleurs étrangers temporaires

### Questions et réponses – entrée en vigueur – le 26 septembre 2022

#### 1. Pourquoi le gouvernement modifie-t-il le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (RIPR)*?

R. Les inspections de conformité de l'employeur ainsi que les consultations et rapports récents ont indiqué un besoin d'apporter des améliorations supplémentaires afin de mieux protéger les travailleurs étrangers temporaires (TET) au Canada, et renforcer l'intégrité du régime de conformité de l'employeur pour s'assurer que les employeurs respectent les exigences du programme et les conditions qui s'appliquent. Les barrières linguistiques, l'isolement social et physique causé par l'emplacement du lieu de travail, de même qu'un manque de connaissances de leurs droits et la peur de représailles font partie des facteurs qui accroissent la vulnérabilité des TET.

Les [nouvelles modifications réglementaires](#) aideront à améliorer les protections pour les TET, la sensibilisation des travailleurs quant à leurs droits et la sensibilisation des employeurs au sujet de leurs obligations. Elles aideront également le gouvernement à empêcher les mauvais joueurs de participer au programme et renforceront la capacité du gouvernement de mener efficacement des inspections.

#### 2. Quand le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* modifié entrera-t-il en vigueur?

R. La date d'entrée en vigueur est le 26 septembre 2022, à 00 h 00 min 1 s, heure avancée de l'Est.

Toutes les demandes d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) reçues **après** l'entrée en vigueur des nouvelles modifications seront évaluées en fonction du règlement modifié.

Toutes les demandes d'EIMT obtenues **avant l'entrée** en vigueur du règlement modifié seront **évaluées** en fonction du règlement en vigueur au moment du dépôt de la demande.

Toutefois, quelle que soit la date de soumission ou d'approbation de l'EIMT, après le 26 septembre 2022, tous les employeurs devront se conformer aux nouvelles règles et devront s'attendre à être inspectés selon les nouvelles conditions de 209.3(1).

**EXEMPLE 1** : Si l'employeur soumet la demande d'EIMT avant le 26 septembre, qu'elle est approuvée et que le travailleur arrive en novembre, étant donné que l'arrivée de ce dernier est **après** la date

d'entrée en vigueur, l'employeur doit se conformer à toutes les conditions, comme fournir au travailleur le dépliant *Renseignez-vous sur vos droits* lors du premier jour de travail ou avant.

**EXEMPLE 2 :** Si l'employeur soumet la demande d'EIMT avant le 26 septembre, qu'elle est approuvée et que le travailleur arrive en novembre, puisque l'engagement dans l'EIMT visant à produire un contrat d'emploi n'était en pas en vigueur au moment de soumettre la demande d'EIMT, l'employeur n'est pas dans l'obligation de fournir à ce travailleur le contrat d'emploi.

**3. Où puis-je trouver l'information la plus récente au sujet des droits des ressortissants étrangers au Canada que je dois communiquer aux travailleurs étrangers à leur premier jour de travail ou avant?**

R. L'information sur les droits des travailleurs est en révision. La version actuelle se trouve sur la page Web du Programme des travailleurs étrangers temporaires :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-et-rangers/droits-protéges.html> et elle sera bientôt mise à jour.

Cette page contient également des liens vers le dépliant *Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés* en plusieurs langues.

**4. Qu'entendez-vous par « suspendre » le traitement d'une demande pour une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT)?**

R. Le règlement modifié autorisera Emploi et Développement social Canada (EDSC) à suspendre le traitement d'une demande d'EIMT si EDSC a une raison de soupçonner que l'employeur ne respecte pas certaines des conditions suivantes et que ce non-respect entraînerait un sérieux risque pour la santé ou la sécurité d'un travailleur étranger temporaire (TET) advenant la délivrance d'un permis de travail :

- **(209.3(1)a)(i)** : l'employeur est véritablement actif dans l'entreprise à l'égard de laquelle il a présenté l'offre d'emploi, sauf si l'offre visait un emploi d'aide familial.
- **(209.3(1)a)(iv)** : l'employeur doit fournir des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageuses — que celles précisées dans l'offre.
- **(209.3(1)a)(v)** : l'employeur doit faire des efforts raisonnables pour fournir un lieu de travail exempt de violence.
- **(209.3(1)a)(vii) à 209.3(1)(a)(xii)** : l'employeur respecte les conditions liées à la COVID-19.

La suspension demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de raison de soupçonner un risque grave à la santé ou à la sécurité d'un travailleur ou

lorsque l'inspection est réalisée. Dans ce cas, la suspension pourrait être levée et l'EIMT serait traitée. Mais, s'il existe toujours un motif de soupçonner la non-conformité, le processus d'inspection se poursuivra.

## **5. Qu'est-ce qu'un contrat d'emploi?**

**R.** En date du 26 septembre 2022, les employeurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires (Programme des TET) seront tenus de s'engager, dans leur demande d'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT), à conclure un contrat d'emploi avec le TET et de leur fournir une copie signée à leur premier jour de travail ou avant.

Les employeurs peuvent utiliser un document existant ou développer leur propre gabarit pour satisfaire cette exigence, dans la mesure où le document comprend ce qui suit :

- il indique la profession, le salaire et les conditions de travail identiques à ce que l'employeur a fourni au gouvernement du Canada dans la demande d'EIMT;
- il est rédigé dans la langue officielle de préférence du TET (anglais ou français; et
- il est signé et daté par l'employeur et le TET.

## **6. Pourquoi dois-je souscrire à une police d'assurance-maladie privée pour le travailleur étranger temporaire (TET) et la payer ?**

**R.** Il existe, dans certaines provinces et territoires, une période d'attente avant que les ressortissants étrangers puissent accéder à la couverture du régime d'assurance-maladie des provinces et territoires. Si un ressortissant étranger est blessé pendant cette période, il se retrouve dans une situation potentiellement vulnérable, devant choisir entre déboursier de sa poche les frais médicaux d'urgence ou refuser les soins nécessaires en raison de préoccupations au sujet des coûts.

C'est pourquoi, en vigueur à partir du 26 septembre 2022, tous les employeurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires, à l'exception de ceux qui embauchent des TET dans le cadre du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS), auront à obtenir et payer une assurance-maladie privée pendant la période où le TET n'est pas couvert par le régime d'assurance-maladie des provinces et territoires. Dans certaines provinces, les travailleurs sont couverts par les régimes provinciaux et territoriaux dès leur entrée; cette modification ne s'appliquera donc pas dans ces provinces. Veuillez consulter l'autorité de votre province ou territoire pour vérifier la période d'attente.

**7. Pourquoi les employeurs du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) sont-ils exemptés de la condition d'assurance-maladie supplémentaire?**

Les employeurs du PTAS sont présentement exemptés de cette condition puisque les ententes internationales entre le Canada et les pays participants incluent une disposition concernant l'assurance-maladie. Toutefois, les employeurs du PTAS doivent aider les travailleurs étrangers temporaires à obtenir une couverture d'assurance-maladie provinciale ou territoriale en temps opportun.

**8. Qu'entendez-vous par « efforts raisonnables » de la part de l'employeur pour assurer l'accès aux services de soins de santé si un travailleur étranger temporaire (TET) tombe malade ou se blesse au travail?**

**R.** Lorsqu'un TET est blessé ou tombe malade au travail (c.-à-d. pendant les heures de travail), l'employeur doit faire en sorte que le TET ait accès aux soins médicaux dont il a besoin. Les efforts raisonnables peuvent comprendre ce qui suit :

- fournir l'accès à un téléphone ou à l'Internet pour communiquer avec les services d'urgence;
- conduire le TET à un fournisseur de soins de santé;
- appeler le fournisseur de soins de santé approprié (p. ex., un médecin, une ambulance ou le 9-1-1);
- prendre des dispositions pour qu'une autre personne (p. ex., un autre travailleur, un taxi) conduise le TET à un fournisseur de soins de santé;
- permettre au fournisseur de soins de santé d'avoir accès au TET sur le lieu de travail, au besoin;
- encourager le TET à se procurer des médicaments ou des appareils médicaux (comme des béquilles, des bandages, des attelles, des plâtres, etc.) au besoin.