
From: N0-Reply@hrsdc-rhdcc.gc.ca
Sent: April 23, 2020 7:42 PM
To: Whistler Immigration Info
Subject: Notice: Special Compliance Inspections for Employers of the Temporary Foreign Worker Program during COVID-19 / Avis : Inspections spéciales de conformité visant les employeurs du Programme des travailleurs étrangers temporaires pendant la COVID-19

French follows English

As an employer using the Temporary Foreign Worker (TFW) Program, we would like to thank you for your contribution in supporting Canada's effort to manage and recover from the COVID-19 pandemic. Like everyone adapting to the COVID-19 pandemic, temporary foreign workers and employers are expected to follow the [latest public health and safety requirements and guidance](#) from the Government of Canada, and from their respective provincial/territorial and local authorities, to help prevent the introduction and spread of COVID-19.

Further to the [letter to employers](#) sent to your attention from the Minister of Health, the Honourable Patty Hajdu, and the Minister of Employment, Workforce Development and Disability Inclusion, the Honourable Carla Qualtrough, the following information was outlined in regards to your responsibilities in ensuring the safety of your workers during the COVID-19 pandemic, and the consequences for non-compliance. Further [guidance](#) to employers was also shared.

The health and safety of Canadians and foreign workers in Canada is paramount. As such, we would like to inform you of **new** requirements as it pertains to **employer compliance inspections** during this time.

In accordance with new regulations that were introduced to the *Immigration and Refugee Protection Regulations* (IRPR) to Parliament on April 11, 2020, and came into force on April 20, 2020, employers have a specific responsibility in helping to prevent the introduction and spread of COVID-19. Please note that, in addition to these changes, it remains your responsibility to ensure that you are complying with the conditions attached to your Labour Market Impact Assessment (LMIA) and the IRPR.

Service Canada has the authority under the IRPR to conduct an inspection, with or without prior notice, in order to verify your compliance with the TFW Program, **including within the first fourteen (14) days of the temporary foreign worker's arrival.**

Effective immediately, and during the course of the COVID-19 pandemic, Service Canada Investigators will conduct inspections that will focus on your compliance with the new IRPR requirements.

We acknowledge that some provinces/territories may impose additional requirements on temporary foreign workers and/or their employers. Those requirements must also be followed and will be taken into account as applicable in these inspections. For example, some jurisdictions require the mandatory quarantine of workers at a government-run facility. In those cases, Service Canada, would not inspect the employer to ensure accommodation requirements for quarantine are met. However, other requirements would remain in force, and could be the subject of an inspection.

These inspections will be conducted remotely/virtually, and will look for specific conditions, listed below, and must be completed within a shortened timeframe.

If selected, a Service Canada Investigator will contact you by phone and by email and you will have up to **48 hours** to provide the requested documentation by email or through an online portal. As such, it is highly recommended that you have the necessary documentation prepared in order to respond to such an inspection within the designated timeframe. If there is no response, once the Investigator makes contact, you will receive a Notice of Preliminary Finding, by email and registered mail, to which you must respond to within five (5) days. If your response is not received, we will move to the process to apply penalties.

Employer Responsibilities

1. **You must immediately inform Service Canada when your employee (s) arrive at your work location** by sending an email message to:

ESDC.ISB.QUARANTINE-QUARANTAINE.DGSI.EDSC@servicecanada.gc.ca

In the email message please include:

- **Subject:** TFW arrival to (name of Business)
 - **Body:** Date and time of arrival of employee(s) to your work location, and their names.
 - Contact information for the TFW(s), if available.
 - Your contact information including mailing address. If applicable, please include a secondary contact information.
2. **During the worker's initial 14-day quarantine or isolation period, you must ensure that:**
 - You do not do anything to prevent the worker's compliance with orders or regulations under the *Quarantine Act/Emergencies Act*;
 - Workers are paid wages, at least 30 hours per week, based on the hourly wage indicated on their LMIA/offer of employment, starting on the day they arrive.

If you provide accommodations, you must also ensure that:

- Workers are isolated separately from other workers who are not isolating or under quarantine;
- Accommodation for workers in quarantine at the same time, must enable the workers to remain at least 2 metres away from others;
- Cleaning products for the purpose of cleaning and disinfecting the accommodations regularly are provided to workers who are in isolation or quarantine; and
- Workers are able to comply with provincial / territorial public health orders under the *Quarantine Act/Emergencies Act*.

3. **At any time, throughout the period of employment, you must ensure that:**

- Private accommodations, that includes their own bedroom and bathroom, is provided to a worker who develops any signs of symptoms of COVID-19; and
- You do not do anything to prevent the worker's compliance with a provincial/territorial law that regulates public health response to COVID-19.

4. **During an inspection** you must co-operate with requests by investigators to conduct the inspection in a timely manner; and provide relevant documents for examination.

All Service Canada employer inspections during the COVID-19 pandemic will be conducted virtually/remotely. When requested, information must be submitted electronically.

You will be asked to provide one or more of the following:

- Proof of wages paid (i.e. pay stubs);

- Photos of accommodations respecting social distancing space if more than one worker is in quarantine at the same time (i.e. sleeping quarters with beds 2 metres apart using tape measure, dining areas with chairs 2 metres apart using tape measure, and kitchen and washroom facilities);
- Photos of private isolation space if it is deemed necessary for the worker to be in separate accommodations; and
- Proof of adequate supply of sanitation products for the worker to use (paper towels, household cleaning and disinfecting products, dish soap, laundry soap, sanitizers, etc.).

During the course of the inspection, you may be asked for a virtual tour of the accommodations and/or facilities to verify these requirements. Some workers will be contacted for interviews conducted by phone or video conference.

Sending documents

Any information containing **personal information**, such as Social Insurance Numbers, banking information, or medical information, **must be redacted**, prior to sending to the Investigator. This does not include names or contact information.

You will be able to email these documents directly to the Service Canada Investigator during the investigation. You will also have the option to upload these documents through your [LMIA Online](#) account. Once uploaded, and to ensure your documents are received in a timely manner, please inform the Investigator by responding directly to the Investigator's email address.

More information about how to set up an LMIA Online account can be found on the [Service Canada website](#).

Penalties for non-compliance

If an illness related to COVID-19 is detected, Service Canada Investigators will immediately report this information to local public health officials who will take action as necessary.

If you are found non-compliant as a result of a Service Canada inspection, specifically to the new IRPR requirements related to COVID-19, the Department has the authority to apply the most severe consequences possible.

Penalties, depending on the severity of the violation, may include one or more of the following:

- Administrative monetary penalties ranging from \$1,000 to \$100,000 per violation, up to a maximum of \$1 million over one year;
- A ban of one, two, five or ten years, or permanent bans for the most serious violations;
- The publication of your business name and address on a [public website](#) with details of the violation(s) and/or consequence(s); and/or
- The revocation of previously-issued LMIA's.

You have the right to judicial review should you not agree with the final decision.

As the situation regarding COVID-19 continues to evolve, please consult the TFW Program website regularly for the latest information: canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/employer-compliance.html

Thank you,

Nous aimerions remercier tous les employeurs au titre du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) de leur contribution aux efforts que déploie le Canada pour gérer la pandémie de COVID-19 et se remettre de ses répercussions. Comme tous ceux qui s'adaptent à la pandémie de COVID-19, les travailleurs étrangers temporaires et les employeurs sont tenus de respecter les [dernières exigences et directives en matière de santé et de sécurité publiques](#) du gouvernement du Canada et de leurs autorités provinciales/territoriales et locales respectives afin d'aider à prévenir l'introduction et la propagation de la COVID-19.

À la suite de la [lettre aux employeurs](#) envoyée à votre attention par la ministre de la Santé, l'honorable Patty Hajdu, et la ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et de l'Inclusion des personnes handicapées, l'honorable Carla Qualtrough, les renseignements suivants ont été précisés en ce qui concerne vos responsabilités pour assurer la sécurité de vos travailleurs pendant la pandémie de COVID-19, ainsi que les conséquences en cas de non-conformité. Des [lignes directrices](#) à l'intention des employeurs ont également été énoncées.

La santé et la sécurité des Canadiens et des travailleurs étrangers au Canada sont primordiales. C'est pourquoi nous souhaitons vous informer des **nouvelles** exigences relatives aux **inspections de conformité des employeurs** pendant cette période.

Conformément aux nouveaux règlements qui ont été présentés au Parlement le 11 avril 2020 dans le cadre du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés* (RIPR), et est entré en vigueur le 20 avril 2020, les employeurs ont une responsabilité particulière en contribuant à prévenir l'introduction et la propagation de COVID-19. Veuillez prendre note qu'en plus de ces changements, vous devez toujours vous assurer de respecter les conditions liées à votre étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) et au RIPR.

En vertu du RIPR, Service Canada a le pouvoir d'effectuer une inspection, avec ou sans préavis, afin de vérifier votre conformité au PTET, **notamment au cours des 14 premiers jours suivant l'arrivée du travailleur étranger temporaire.**

À compter d'aujourd'hui et pendant la pandémie de COVID-19, les enquêteurs de Service Canada effectueront des inspections qui porteront sur votre conformité aux nouvelles exigences du RIPR.

Nous reconnaissons que certaines provinces et territoires peuvent imposer des exigences aux travailleurs et leurs employeurs en plus de celles imposées par le gouvernement du Canada. Ces exigences doivent également être respectées et seront prises en compte dans l'approche aux inspections menées par Service Canada. Par exemple, certaines juridictions imposent maintenant que la quarantaine obligatoire soit effectuée dans des installations opérées par ces gouvernements. Dans ces cas, Service Canada n'inspectera pas les employeurs afin de s'assurer que les exigences concernant le logement pour assurer la quarantaine sont respectées. Toutefois, les autres exigences demeurent en vigueur et pourraient faire l'objet d'une inspection.

Ces inspections seront menées à distance/virtuellement et viseront à déceler des conditions particulières, énumérées ci-dessous, et devront être réalisées dans des délais écourtés.

Si vous êtes sélectionné, un enquêteur de Service Canada communiquera avec vous par téléphone et par courriel, et vous aurez au maximum **48 heures** pour fournir les documents demandés par courrier électronique ou via un portail en ligne. Par conséquent, nous vous recommandons fortement de préparer les documents nécessaires afin de donner suite à une telle inspection dans les délais prévus. En l'absence de réponse, une fois que l'enquêteur aura pris contact avec vous, vous recevrez un avis de décision provisoire,

par courrier électronique et courrier recommandé, auquel vous devrez répondre dans un délai de cinq jours. Si nous ne recevons aucune réponse de votre part, nous passerons à la procédure d'application des sanctions.

Responsabilités de l'employeur

1. **Vous devez informer immédiatement Service Canada lorsque votre ou vos travailleurs arrivent à votre lieu de travail** en envoyant un message électronique à l'adresse suivante :

ESDC.ISB.QUARANTINE-QUARANTAINE.DGSI.EDSC@servicecanada.gc.ca

Dans votre message électronique, veuillez indiquer ce qui suit :

- **objet** : arrivée d'un travailleur étranger temporaire à (nom de l'entreprise);
 - **corps** : date et heure d'arrivée du ou des travailleurs sur votre lieu de travail, et leur nom;
 - les coordonnées du ou des travailleurs étrangers temporaires, si elles sont disponibles;
 - vos coordonnées, y compris votre adresse postale et, le cas échéant, les coordonnées d'une deuxième personne-ressource.
2. **Pendant la période initiale de quarantaine ou d'isolement de 14 jours du travailleur, vous devez vous assurer que :**
 - vous ne faites rien pour empêcher le travailleur de se conformer aux ordonnances ou aux règlements d'application de la *Loi sur la mise en quarantaine/Loi sur les mesures d'urgence*;
 - Les travailleurs sont rémunérés, au moins 30 heures par semaine, sur la base du salaire horaire indiqué sur leur EIMT/offre d'emploi, à partir du jour de leur arrivée.

Si vous fournissez un logement, vous devez également veiller à ce que :

- les travailleurs soient isolés séparément des autres travailleurs qui ne sont pas isolés ou en quarantaine;
- l'hébergement des travailleurs en quarantaine en même temps doit permettre aux travailleurs de rester à au moins deux mètres les uns des autres;
- des produits de nettoyage destinés à nettoyer et à désinfecter régulièrement les logements sont fournis aux travailleurs qui sont en isolement ou en quarantaine;
- les travailleurs sont en mesure de se conformer aux ordonnances de santé publique provinciales/territoriales en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine/Loi sur les mesures d'urgence*.

3. **À tout moment, tout au long de la période d'emploi, vous devez vous assurer :**

- qu'un logement privé, comprenant une chambre à coucher et une salle de bain, est fourni au travailleur qui présente des symptômes de la COVID-19;
- que vous ne faites rien pour empêcher le travailleur de se conformer à une loi provinciale/territoriale qui régit la lutte contre la COVID-19 menée par la santé publique.

4. **Lors d'une inspection**, vous devez collaborer et répondre aux demandes des enquêteurs afin qu'ils puissent réaliser l'inspection en temps utile, et fournir les documents pertinents pour examen.

Toutes les inspections de Service Canada auprès des employeurs pendant la pandémie COVID-19 seront effectuées de manière virtuelle/à distance. Sur demande, les informations doivent être transmises par voie électronique.

On vous demandera de fournir au moins l'un des renseignements suivants :

- une preuve des salaires versés (c'est-à-dire les talons de chèque de paie);
- des photos des logements respectant les règles d'éloignement physique si plus d'un travailleur est en quarantaine en même temps (p. ex. les dortoirs avec des lits espacés de deux mètres à l'aide d'un ruban à mesurer, les salles à manger avec des chaises espacées de deux mètres à l'aide d'un ruban à mesurer, et les installations de cuisine et de toilettes);
- des photos de l'espace d'isolement privé si on juge nécessaire que le travailleur se trouve dans des locaux séparés;
- une preuve d'un approvisionnement adéquat en produits d'hygiène à utiliser par le travailleur (serviettes en papier, produits ménagers de nettoyage et de désinfection, détergent à vaisselle, détersif, produits désinfectants, etc.).

Au cours de l'inspection, il se peut qu'on vous demande de faire une visite virtuelle des logements et/ou des installations pour vérifier ces exigences. Certains travailleurs seront contactés pour des entretiens menés par téléphone ou par vidéoconférence.

Envoi de documents

Toute information contenant des **renseignements personnels**, notamment les numéros d'assurance sociale, les renseignements bancaires ou médicaux, **doit être expurgée** avant d'être envoyée à l'enquêteur. Cela ne comprend pas les noms ou les coordonnées.

Vous pourrez envoyer ces documents par courriel directement à l'enquêteur de Service Canada pendant l'enquête. Vous aurez également la possibilité de télécharger ces documents par l'entremise de votre compte [EIMT en ligne](#). Une fois les documents téléchargés, et afin de garantir leur réception à temps, veuillez en informer l'enquêteur en répondant directement à son adresse électronique.

Vous trouverez de plus amples renseignements sur la façon de créer un compte EIMT en ligne sur le [site Web de Service Canada](#).

Veillez prendre note qu'au cours de l'inspection, on communiquera avec certains travailleurs pour vérifier la conformité aux exigences. Les entrevues peuvent se faire par téléphone ou par vidéoconférence.

Sanctions en cas de non-conformité

Si une maladie liée à COVID-19 est détectée, les enquêteurs de Service Canada signaleront immédiatement cette information aux responsables locaux de la santé publique qui prendront les mesures nécessaires.

Si vous êtes jugé non conforme à la suite d'une inspection de Service Canada, plus précisément aux nouvelles exigences du RIPR liées à COVID-19, le Ministère a le pouvoir d'appliquer les conséquences les plus graves possibles.

Les sanctions, en fonction de la gravité de l'infraction, peuvent comprendre un ou plusieurs des éléments suivants :

- des sanctions administratives pécuniaires allant de 1 000 \$ à 100 000 \$ par violation, jusqu'à concurrence d'un million de dollars par année;
- l'exclusion du PTET pour un an, deux ans, cinq ans ou dix ans, ou une exclusion permanente dans le cas d'une violation grave;
- la publication de votre raison sociale et de votre adresse sur un [site Web public](#) avec les détails de la ou des violations et/ou conséquences;
- la révocation des EIMT émises antérieurement.

Vous avez le droit de demander un contrôle judiciaire si vous n'êtes pas d'accord avec la décision finale.

Comme la situation concernant la COVID-19 continue d'évoluer, veuillez consulter régulièrement le site Web du PTET pour obtenir des renseignements à jour : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangeurs/conformite-employeurs.html>.

Merci,

Service Canada