

# Canada Gazette

## Part II



# Gazette du Canada

## Partie II

OTTAWA, FRIDAY, APRIL 24, 2020

OTTAWA, LE VENDREDI 24 AVRIL 2020

Registration  
SOR/2020-91 April 20, 2020

Enregistrement  
DORS/2020-91 Le 20 avril 2020

IMMIGRATION AND REFUGEE PROTECTION ACT

LOI SUR L'IMMIGRATION ET LA PROTECTION DES RÉFUGIÉS

P.C. 2020-261 April 20, 2020

C.P. 2020-261 Le 20 avril 2020

Whereas, pursuant to subsection 5(2)<sup>a</sup> of the *Immigration and Refugee Protection Act*<sup>b</sup>, the Minister of Citizenship and Immigration and the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness have caused a copy of the proposed *Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations (Emergencies Act and Quarantine Act)*, substantially in the annexed form, to be laid before each House of Parliament;

Attendu que le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration et le ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, conformément au paragraphe 5(2)<sup>a</sup> de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>b</sup>, ont fait déposer le projet de règlement intitulé *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (Loi sur les mesures d'urgence et Loi sur la mise en quarantaine)*, conforme en substance au texte ci-après, devant chaque chambre du Parlement,

Therefore, Her Excellency the Governor General in Council, on the recommendation of the Minister of Citizenship and Immigration and the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness, pursuant to subsection 5(1) and sections 26<sup>c</sup>, 32<sup>d</sup>, 43 and 53<sup>e</sup> of the *Immigration and Refugee Protection Act*<sup>b</sup>, makes the annexed *Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations (Emergencies Act and Quarantine Act)*.

À ces causes, sur recommandation du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration et du ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile et en vertu du paragraphe 5(1) et des articles 26<sup>c</sup>, 32<sup>d</sup>, 43 et 53<sup>e</sup> de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>b</sup>, Son Excellence la Gouverneure générale en conseil prend le *Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (Loi sur les mesures d'urgence et Loi sur la mise en quarantaine)*, ci-après.

<sup>a</sup> S.C. 2008, c. 3, s. 2<sup>b</sup> S.C. 2001, c. 27<sup>c</sup> S.C. 2017, c. 11, s. 6<sup>d</sup> S.C. 2015, c. 36, s. 172<sup>e</sup> S.C. 2013, c. 16, s. 21<sup>a</sup> L.C. 2008, ch. 3, art. 2<sup>b</sup> L.C. 2001, ch. 27<sup>c</sup> L.C. 2017, ch. 11, art. 6<sup>d</sup> L.C. 2015, ch. 36, art. 172<sup>e</sup> L.C. 2013, ch. 16, art. 21

## Regulations Amending the Immigration and Refugee Protection Regulations (Emergencies Act and Quarantine Act)

## Règlement modifiant le Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés (Loi sur les mesures d'urgence et Loi sur la mise en quarantaine)

### Amendments

**1 Section 2 of the *Immigration and Refugee Protection Regulations*<sup>1</sup> is amended by adding the following in alphabetical order:**

**COVID-19** means coronavirus disease 2019. (*COVID-19*)

**2 The are amended by adding the following after section 22:**

#### Application of paragraph 41(a) of the Act

**22.1** For the purpose of determining whether a foreign national is inadmissible under paragraph 41(a) of the Act for having failed to comply with the condition set out in paragraph 43(1)(e) or 183(1)(d) of these Regulations, if the foreign national has been convicted for having contravened an order or regulation made under the *Emergencies Act* or the *Quarantine Act*, the facts on which the conviction is based shall be considered to be conclusively established.

**3 Subsection 43(1) of the Regulations is amended by striking out “and” at the end of paragraph (c), by adding “and” at the end of paragraph (d) and by adding the following after paragraph (d):**

(e) to comply with all requirements imposed on them by an order or regulation made under the *Emergencies Act* or the *Quarantine Act*.

**4 Subsection 183(1) of the Regulations is amended by striking out “and” at the end of paragraph (b.2), by adding “and” at the end of paragraph (c) and by adding the following after paragraph (c):**

(d) to comply with all requirements imposed on them by an order or regulation made under the *Emergencies Act* or the *Quarantine Act*.

**5 Subsection 203(1.1) of the Regulations is amended by striking out “or” at the end of paragraph (f), by adding “or” at the end of paragraph (g) and by adding the following after paragraph (g):**

(h) an error in interpretation made in good faith by the employer with respect to its compliance with the condition set out in any of subparagraphs 209.2(1)(a)(v) and (vi) or 209.3(1)(a)(vii) to (xi).

### Modifications

**1 L'article 2 du *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*<sup>1</sup> est modifié par adjonction, selon l'ordre alphabétique, de ce qui suit :**

**COVID-19** La maladie à coronavirus 2019. (*COVID-19*)

**2 Le même règlement est modifié par adjonction, après l'article 22, de ce qui suit :**

#### Application de l'article 41 de la Loi

**22.1** Pour le constat d'interdiction de territoire d'un étranger au titre de l'article 41 de la Loi pour le non-respect des conditions prévues aux alinéas 43(1)e) et 183(1)d) du présent règlement, si l'étranger a été déclaré coupable pour non-respect d'un décret ou d'un règlement pris en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la mise en quarantaine*, les faits sur lesquels s'appuient la déclaration de culpabilité ont force de chose jugée.

**3 Le paragraphe 43(1) du même règlement est modifié par adjonction, après l'alinéa d), de ce qui suit :**

e) l'obligation de se conformer à toute exigence qui lui est imposée par un règlement, un décret ou un arrêté pris en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la mise en quarantaine*.

**4 Le paragraphe 183(1) du même règlement est modifié par adjonction, après l'alinéa c), de ce qui suit :**

d) il doit se conformer à toute exigence qui lui est imposée par un règlement, un décret ou un arrêté pris en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la mise en quarantaine*.

**5 Le paragraphe 203(1.1) du même règlement est modifié par adjonction, après l'alinéa g), de ce qui suit :**

h) d'une interprétation erronée de l'employeur, faite de bonne foi, quant au fait qu'il respecte les conditions prévues aux sous-alinéas 209.2(1)a)(v) et (vi) ou 209.3(1)a)(vii) à (xi).

<sup>1</sup> SOR\2002-227

<sup>1</sup> DORS\2002-227

**6 (1) Subparagraph 209.2(1)(a)(iii) of the Regulations is replaced by the following:**

(iii) subject to subparagraph (vii), the employer must provide the foreign national with employment in the same occupation as that set out in the foreign national's offer of employment and with wages and working conditions that are substantially the same as — but not less favourable than — those set out in that offer,

**(2) Paragraph 209.2(1)(a) of the Regulations is amended by striking out “and” at the end of subparagraph (iv) and by adding the following after that subparagraph:**

(v) the employer, in the case of an employer who employs a foreign national who is subject to an order or regulation made under the *Emergencies Act* or the *Quarantine Act*, must not do anything that prevents the foreign national from complying with the requirements of the order or regulation, including requiring the foreign national to do anything that is contrary to those requirements,

(vi) the employer, in the case of an employer who employs a foreign national who is subject to a provincial law that governs public health in response to COVID-19, must not do anything that prevents the foreign national from complying with the requirements of the law, including requiring the foreign national to do anything that is contrary to the law, and

(vii) the employer, in the case of an employer who employs a foreign national who, in accordance with an order made under section 58 of the *Quarantine Act*, is required to isolate or quarantine themselves for a period on entry into Canada, must provide the foreign national with wages during that period that are substantially the same as those set out in the offer of employment; and

**(3) Subsection 209.2(2) of the Regulations is replaced by the following:**

**Period of employment**

(2) For the purposes of subsection (1), the period of employment for which the work permit is issued includes any period during which

(a) the foreign national may, under paragraph 186(u), work in Canada without a permit after the expiry of their work permit; and

(b) the foreign national is required to isolate or quarantine themselves on entry into Canada in accordance with an order made under the *Quarantine Act*.

**6 (1) Le sous-alinéa 209.2(1)a(iii) du même règlement est remplacé par ce qui suit :**

(iii) sous réserve du sous-alinéa (vii), il lui confie un emploi dans la même profession que celle précisée dans son offre d'emploi et lui verse un salaire et lui ménage des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageux — que ceux précisés dans l'offre,

**(2) L'alinéa 209.2(1)a du même règlement est modifié par adjonction, après le sous-alinéa (iv), de ce qui suit :**

(v) il ne peut, dans le cas où il emploie un étranger visé par un règlement, un décret ou un arrêté pris en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la mise en quarantaine*, prendre de mesure qui empêche l'étranger de respecter les exigences qui y sont prévues, notamment exiger de l'étranger qu'il fasse quelque chose contraire à ces exigences,

(vi) il ne peut, dans le cas où il emploie un l'étranger visé par une loi provinciale qui régit la santé publique adoptée en réponse à la COVID-19, prendre de mesure qui empêche l'étranger de respecter les exigences prévues à cette loi, notamment exiger de l'étranger qu'il fasse quelque chose contraire à ces exigences,

(vii) il lui verse, dans le cas où il emploie un étranger visé par un décret pris en vertu de l'article 58 de la *Loi sur la mise en quarantaine* qui prévoit une période d'isolement ou de quarantaine à son entrée au Canada, un salaire durant cette période qui est essentiellement le même que celui précisé dans l'offre d'emploi;

**(3) Le paragraphe 209.2(2) du même règlement est remplacé par ce qui suit :**

**Période d'emploi**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), sont comprises dans la période d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré :

a) toute période pendant laquelle l'étranger peut, en vertu de l'alinéa 186u), travailler au Canada sans permis de travail après l'expiration de celui-ci;

b) toute période pendant laquelle il est exigée que l'étranger s'isole ou se mette en quarantaine à son entrée au Canada conformément à un décret pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine*.

**7 (1) Subparagraph 209.3(1)(a)(iv) of the Regulations is replaced by the following:**

(iv) subject to subparagraph (xii), the employer must provide the foreign national with employment in the same occupation as that set out in the foreign national's offer of employment and with wages and working conditions that are substantially the same as — but not less favourable than — those set out in that offer,

**(2) Paragraph 209.3(1)(a) of the Regulations is amended by adding the following after subparagraph (v):**

(vi) the employer, in the case of an employer who employs a foreign national to perform work under an international agreement between Canada and one or more countries concerning seasonal agricultural workers, must provide the foreign national with adequate accommodations,

(vii) the employer, in the case of an employer who employs a foreign national who is subject to an order or regulation made under the *Emergencies Act* or the *Quarantine Act*, must not do anything that prevents the foreign national from complying with the requirements of the order or regulation, including requiring the foreign national to do anything that is contrary to those requirements,

(viii) the employer, in the case of an employer who employs a foreign national who is subject to a provincial law that governs public health in response to COVID-19, must not do anything that prevents the foreign national from complying with the requirements of the law, including requiring the foreign national to do anything that is contrary to the law,

(ix) the employer, in the case of an employer who provides accommodations to a foreign national, must — during any period that the foreign national is required to quarantine themselves in accordance with an order or regulation made under the *Emergencies Act* or the *Quarantine Act* — provide the foreign national with accommodations that are separate from those provided to persons who are not in quarantine and that permit the foreign worker to remain at least two metres away from any other person,

(x) the employer, in the case of an employer who provides accommodations to a foreign national who is subject to an order or regulation made under the *Emergencies Act* or the *Quarantine Act*, must provide the foreign national with cleaning products for the purposes of cleaning and disinfecting the accommodations regularly,

**7 (1) Le sous-alinéa 209.3(1)a(iv) du même règlement est remplacé par ce qui suit :**

(iv) sous réserve du sous-alinéa (xii), il lui confie un emploi dans la même profession que celle précisée dans son offre d'emploi et lui verse un salaire et lui ménage des conditions de travail qui sont essentiellement les mêmes — mais non moins avantageux — que ceux précisés dans l'offre,

**(2) L'alinéa 209.3(1)a) du même règlement est modifié par adjonction, après le sous-alinéa (v), de ce qui suit :**

(vi) il lui fournit, dans le cas où il emploie un étranger qui exerce un travail visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers, un logement adéquat,

(vii) il ne peut, dans le cas où il emploie un étranger visé par un règlement, un décret ou un arrêté pris en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la mise en quarantaine*, prendre de mesure qui empêche l'étranger de respecter les exigences qui y sont prévues, notamment exiger de l'étranger qu'il fasse quelque chose contraire à ces exigences,

(viii) il ne peut, dans le cas où il emploie un étranger visé par une loi provinciale qui régit la santé publique adoptée en réponse à la COVID-19, prendre de mesure qui empêche celui-ci de respecter les exigences qui y sont prévues, notamment exiger de l'étranger qu'il fasse quelque chose contraire à ces exigences,

(ix) il lui fournit, dans le cas où il doit fournir un logement — pendant toute la période de quarantaine à laquelle est tenue l'étranger conformément à un règlement, un décret ou un arrêté pris en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la mise en quarantaine* —, un logement qui est séparé de celui fourni aux personnes qui ne sont pas en quarantaine et qui lui permet à l'étranger de garder une distance d'au moins deux mètres avec les autres,

(x) il lui fournit, dans le cas où il doit fournir un logement à un étranger visé par un règlement, un décret ou un arrêté pris en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la mise en quarantaine*, des produits de nettoyage pour nettoyer et désinfecter régulièrement le logement,

(xi) the employer, in the case of an employer who provides accommodations to a foreign national who becomes infected with or develops any signs or symptoms of COVID-19, must provide the foreign national with accommodations that have a bedroom and a bathroom that are solely for the use of the foreign national while they isolate themselves, and

(xii) the employer, in the case of an employer who employs a foreign national who, in accordance with an order made under section 58 of the *Quarantine Act*, is required to isolate or quarantine themselves for a period on entry into Canada, must provide the foreign national with wages during that period that are substantially the same as those set out in the offer of employment;

**(3) Subsection 209.3(2) of the Regulations is replaced by the following:**

**Period of employment**

(2) For the purposes of subsection (1), the period of employment for which the work permit is issued includes any period during which

(a) the foreign national may, under paragraph 186(u), work in Canada without a permit after the expiry of their work permit; and

(b) the foreign national is required to isolate or quarantine themselves on entry into Canada in accordance with an order made under the *Quarantine Act*.

**8 Section 209.5 of the Regulations is amended by striking out “or” at the end of paragraph (b) and by adding the following after paragraph (c):**

(d) an officer or the Minister of Employment and Social Development is notified that there has been the introduction or spread of a *communicable disease*, as defined in section 2 of the *Quarantine Act*, at any premises or place in which a foreign national performs work; or

(e) the employer employs a foreign national who is or was subject to an order or regulation made under the *Emergencies Act* or the *Quarantine Act*.

**9 (1) The Regulations are amended by adding the following after subsection 209.994(1):**

**Reduced period**

(1.1) Despite subsection (1), if the notice of preliminary finding or the corrected notice of preliminary finding is solely in respect of a failure to comply with any one of the conditions set out in the provisions listed in items 18 to 23 of Table 1 of Schedule 2, the employer may make a written

(xi) il lui fournit, dans le cas où il doit fournir un logement à un étranger contaminées par la COVID-19 ou qui en présentent des signes et des symptômes, un logement qui a une chambre individuelle, avec accès à une salle de bain privée, qui lui permet de s'isoler,

(xii) il lui verse, dans le cas où il emploie un étranger visé par un décret pris en vertu de l'article 58 de la *Loi sur la mise en quarantaine* qui exige une période d'isolement ou de quarantaine à son entrée au Canada, un salaire durant cette période qui est essentiellement le même que celui précisé dans l'offre d'emploi;

**(3) Le paragraphe 209.3(2) du même règlement est remplacé par ce qui suit :**

**Période d'emploi**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), sont comprises dans la période d'emploi pour laquelle le permis de travail est délivré :

a) toute période pendant laquelle l'étranger peut, en vertu de l'alinéa 186u), travailler au Canada sans permis de travail après l'expiration de celui-ci;

b) toute période pendant laquelle il est exigé que l'étranger s'isole ou se mette en quarantaine à son entrée au Canada conformément à un décret pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine*.

**8 L'article 209.5 du même règlement est modifié par adjonction, après l'alinéa c), de ce qui suit :**

d) l'agent ou le ministre de l'Emploi et du Développement social est avisé de l'introduction ou de la propagation d'une *maladie transmissible*, au sens de l'article 2 de la *Loi sur la mise en quarantaine*, sur tous lieux où l'étranger exerce un travail;

e) l'employeur en cause emploie un étranger qui est ou a été visé par un règlement, un décret ou un arrêté pris en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou à la *Loi sur la mise en quarantaine*.

**9 (1) L'article 209.994 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (1), de ce qui suit :**

**Délai réduit**

(1.1) Malgré le paragraphe (1), si un avis de décision provisoire ou un avis de décision provisoire corrigé porte seulement sur le non-respect d'une des conditions visées aux dispositions mentionnées aux articles 18 à 23, du tableau 1 de l'annexe 2, l'employeur peut, dans les cinq jours suivant

submission or request referred to in paragraph (1)(a) or (b) within five days after the day on which the notice or corrected notice is received.

**(2) The Regulations are amended by adding the following after subsection 209.994(2):**

**Reduced period**

**(2.1)** Despite subsection (2), if the notice of preliminary finding or the corrected notice of preliminary finding is solely in respect of a failure to comply with any one of the conditions set out in the provisions listed in items 18 to 23 of Table 1 of Schedule 2, the notice or corrected notice is deemed to have been received five days after the day on which it is sent.

**10 The Regulations are amended by adding the following after subsection 209.996(6):**

**Reduced period**

**(7)** Despite subsection (6), if the notice of final determination is solely in respect of a failure to comply with any one of the conditions set out in the provisions listed in items 18 to 23 of Table 1 of Schedule 2, the notice is deemed to have been received five days after the day on which it is sent.

**11 (1) Subparagraph 228(1)(c)(v) of the Regulations is replaced by the following:**

**(v)** failing to comply with subsection 29(2) of the Act as a result of non-compliance with any condition set out in paragraph 183(1)(d), section 184 or subsection 220.1(1), an exclusion order,

**(2) Paragraph 228(1)(c) of the Regulations is amended by adding “or” at the end of subparagraph (vi) and by adding the following after that subparagraph:**

**(vii)** failing to comply with the condition set out in paragraph 43(1)(e), an exclusion order;

**12 The portion of items 5 to 7 of Table 1 of Schedule 2 to the Regulations in column 3 is replaced by the following:**

Column 3	
Item	Classification
5	Type C
6	Type C
7	Type C

le jour de la réception de l’avis, présenter les observations écrites ou la demande visées aux alinéas (1)a) ou b).

**(2) L’article 209.994 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (2), de ce qui suit :**

**Délai réduit**

**(2.1)** Malgré le paragraphe (2), si un avis de décision provisoire ou un avis de décision provisoire corrigé porte seulement sur le non-respect des conditions visées aux dispositions mentionnées aux articles 18 à 23, du tableau 1 de l’annexe 2, l’avis ou la décision est réputé avoir été reçu dans les cinq jours suivant le jour de l’envoi de l’avis.

**10 L’article 209.996 du même règlement est modifié par adjonction, après le paragraphe (6), de ce qui suit :**

**Délai réduit**

**(7)** Malgré le paragraphe (6), si un avis de décision finale porte seulement sur le non-respect d’une des conditions visées aux dispositions mentionnées aux articles 18 à 23, du tableau 1 de l’annexe 2, l’avis est réputé avoir été reçu cinq jours après la date à laquelle il a été envoyé.

**11 (1) Le sous-alinéa 228(1)(c)(v) du même règlement est remplacé par ce qui suit :**

**(v)** l’une des obligations prévues au paragraphe 29(2) de la Loi pour non-respect de toute condition prévue à l’alinéa 183(1)d), à l’article 184 ou au paragraphe 220.1(1), l’exclusion,

**(2) L’alinéa 228(1)(c) du même règlement est modifié par adjonction, après le sous-alinéa (vi), de ce qui suit :**

**(vii)** une condition prévue à l’alinéa 43(1)e), l’exclusion;

**12 Le passage des articles 5 à 7 du tableau 1 de l’annexe 2 du même règlement figurant dans la colonne 3 est remplacé par ce qui suit :**

Colonne 3	
Article	Qualification
5	Type C
6	Type C
7	Type C

**13 Table 1 of Schedule 2 to the Regulations is amended by adding the following after item 17:**

**13 Le tableau 1 de l'annexe 2 du même règlement est modifié par adjonction, après l'article 17, de ce qui suit :**

	Column 1	Column 2	Column 3
Item	Provision	Short-form Description	Classification
18	209.2(1)(a)(v) and 209.3(1)(a)(vii)	Not do anything that prevents the foreign national from complying with an order or regulation made under the <i>Emergencies Act</i> or the <i>Quarantine Act</i>	Type C
19	209.2(1)(a)(vi) and 209.3(1)(a)(viii)	Not do anything that prevents the foreign national from complying with a provincial law that governs public health in response to COVID-19	Type C
20	209.2(1)(a)(vii) and 209.3(1)(a)(xii)	Provide, during the period the foreign national must isolate or quarantine themselves on entry into Canada, wages to the foreign national that are substantially the same as those set out in the offer of employment	Type C
21	209.3(1)(a)(ix)	Provide the foreign national with accommodations that are separate from those provided to persons who are not in quarantine and that permit the foreign worker to remain at least two metres away from any other person	Type C
22	209.3(1)(a)(x)	Provide the foreign national with cleaning products for the purposes of cleaning and disinfecting the accommodations regularly	Type C

	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3
Article	Disposition	Description sommaire	Qualification
18	209.2(1)a)(v) et 209.3(1)a)(vii)	Ne pas prendre de mesure qui empêche l'étranger de respecter un règlement, un décret ou un arrêté pris en vertu de la <i>Loi sur les mesures d'urgence</i> ou de la <i>Loi sur la mise en quarantaine</i>	Type C
19	209.2(1)a)(vi) et 209.3(1)a)(viii)	Ne pas prendre de mesure qui empêche l'étranger de respecter les exigences prévues par une loi provinciale qui régit la santé publique adoptée en réponse à la COVID-19	Type C
20	209.2(1)a)(vii) et 209.3(1)a)(xii)	Verser un salaire à l'étranger, durant la période d'isolement ou de quarantaine prévue à son entrée au Canada, qui est essentiellement le même que celui précisé dans l'offre d'emploi	Type C
21	209.3(1)a)(ix)	Fournir un logement qui est séparé de celui fourni aux personnes qui ne sont pas en quarantaine et qui permet à l'étranger de garder une distance d'au moins deux mètres avec les autres	Type C
22	209.3(1)a)(x)	Fournir à l'étranger des produits de nettoyage pour nettoyer et désinfecter régulièrement le logement	Type C

	Column 1	Column 2	Column 3
Item	Provision	Short-form Description	Classification
23	209.3(1)(a)(xi)	Provide a foreign national who develops any signs or symptoms of COVID-19, with accommodations that have a bedroom and a bathroom that are solely for the use of the foreign national while they isolate themselves	Type C
24	209.3(1)(a)(vi)	Provide adequate accommodations to a foreign national employed to perform work under an international agreement between Canada and one or more countries concerning seasonal agricultural workers	Type B

**14 Table 5 of Schedule 2 to the Regulations is amended by adding the following after item 5:**

	Column 1	Column 2
Item	Criterion	Points
6	The violation put the foreign national's health or safety at risk in relation to a communicable disease as defined in section 2 of the <i>Quarantine Act</i>	0 to 10
7	The violation put the public's health or safety at risk in relation a communicable disease as defined in section 2 of the <i>Quarantine Act</i>	0 to 10

**Coming into Force**

**15 These Regulations come into force on the day on which they are registered.**

	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3
Article	Disposition	Description sommaire	Qualification
23	209.3(1)a(xi)	Fournir à l'étranger contaminées par la COVID-19 ou qui en présentent des signes et des symptômes, un logement avec une chambre individuelle, avec accès à une salle de bain privée, qui permet de s'isoler	Type C
24	209.3(1)a(vi)	Pour les employeurs qui emploie un étranger qui exerce un travail visé par un accord international conclu entre le Canada et un ou plusieurs pays concernant les travailleurs agricoles saisonniers, lui fournir un logement adéquat	Type B

**14 Le tableau 5 de l'annexe 2 du même règlement est modifié par adjonction, après l'article 5, de ce qui suit :**

	Colonne 1	Colonne 2
Article	Critère	Points
6	La violation comportait un risque pour la santé ou la sécurité de l'étranger lié à une maladie transmissible, au sens de l'article 2 de la <i>Loi sur la mise en quarantaine</i>	0 à 10
7	La violation comportait un risque pour la santé ou la sécurité publique lié à une maladie transmissible, au sens de l'article 2 de la <i>Loi sur la mise en quarantaine</i>	0 à 10

**Entrée en vigueur**

**15 Le présent règlement entre en vigueur à la date de son enregistrement.**



## REGULATORY IMPACT ANALYSIS STATEMENT

(This statement is not part of the Regulations.)

### Executive summary

To support the Government of Canada's response to novel coronavirus disease (COVID-19), the Regulations create new requirements for foreign nationals and employers of temporary foreign workers to comply with federal, provincial and territorial efforts to protect public health. The Regulations also impose consequences on those who breach these new requirements. Amendments also make changes to the inspection process of the employer compliance frameworks.

**Issues:** While the Government of Canada has implemented a temporary prohibition on the entry of foreign nationals to Canada as part of its response to COVID-19, some foreign nationals, e.g. temporary foreign workers and students, are still permitted to enter Canada. To ensure the entry of these persons to Canada is managed in a way that aligns with the objective of slowing the spread of the COVID-19 virus, the regulatory amendments encourage foreign nationals and employers of temporary foreign workers to respect federal, provincial and territorial measures aimed at protecting public health.

**Description:** The regulatory amendments require foreign nationals to comply with orders and regulations made under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*, should it be enacted. The Minister of Public Safety or the Minister's delegate may issue a removal order against a foreign national who breaches this requirement.

The regulatory amendments also impose new conditions and associated penalties on employers who do anything that prevents the foreign worker from complying with their requirements under these Acts, as well as any provincial and territorial laws that regulate public health in response to COVID-19 in the province or territory in which the foreign worker is employed. The amendments create new authorities to inspect employers for compliance, while also providing some flexibility for employers who do not meet their new regulatory conditions to justify their non-compliance.

## RÉSUMÉ DE L'ÉTUDE D'IMPACT DE LA RÉGLEMENTATION

(Le présent résumé ne fait pas partie du Règlement.)

### Résumé

Afin d'appuyer les mesures prises par le gouvernement du Canada en réponse à la nouvelle maladie à coronavirus (COVID-19), des modifications sont apportées au Règlement par l'ajout de nouvelles dispositions exigeant des étrangers et des employeurs embauchant des travailleurs étrangers temporaires qu'ils se conforment aux mesures prises par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux pour protéger la santé publique. Le Règlement est également modifié par l'ajout de nouvelles sanctions pour ceux qui ne respectent pas ces nouvelles exigences. Des modifications réglementaires sont également apportées au processus d'inspection des régimes de conformité des employeurs.

**Enjeux :** Bien que le gouvernement du Canada a mis en œuvre, dans le cadre de sa réponse à la COVID-19, une interdiction d'entrée au Canada temporaire visant les étrangers, certains de ces derniers, par exemple les travailleurs étrangers temporaires et les étudiants internationaux, peuvent continuer d'entrer au Canada. Afin de veiller à ce que l'entrée de ces personnes au Canada soit gérée conformément aux objectifs de réduction de la propagation de la COVID-19, les modifications réglementaires encouragent les étrangers et les employeurs embauchant des travailleurs étrangers temporaires à respecter les mesures prises par le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux et territoriaux pour protéger la santé publique.

**Description :** Les modifications réglementaires exigent des travailleurs temporaires qu'ils respectent les décrets et règlements pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence*, si elle était invoquée. Le ministre de la Sécurité publique ou le délégué du ministre peut prendre une mesure de renvoi contre un étranger qui ne respecte pas cette exigence.

Les modifications réglementaires imposent également de nouvelles conditions assorties de sanctions pour les employeurs qui font quoi que ce soit pour empêcher un travailleur étranger de se conformer aux exigences établies en vertu de ces lois et en vertu de toute loi provinciale ou territoriale qui régit la santé publique en réponse à la pandémie de COVID-19 dans la province ou le territoire où le travailleur exerce son emploi. En outre, les modifications réglementaires confèrent de nouveaux pouvoirs d'inspection en ce qui concerne la conformité d'un employeur et prévoient une certaine flexibilité pour les employeurs qui n'auront pas respecté leurs nouvelles conditions, en leur permettant de justifier leur non-conformité.

**Rationale:** The Government of Canada has restricted entry to Canada of foreign nationals, but made some exceptions to those restrictions. For example, temporary foreign workers, who are vital to Canada's economy, continue to be permitted to enter Canada. To help limit the potential spread of COVID-19 from such persons entering Canada, the regulatory amendments impose consequences on foreign nationals and employers of foreign workers who impede efforts to protect public health. It is expected that these regulatory amendments will present significant costs for both the Government of Canada and employers of temporary foreign workers; however, these costs are offset by benefits to workers, employers, and the public health more broadly.

**Justification :** Le gouvernement du Canada a imposé des restrictions d'entrée au Canada pour les étrangers, mais il accorde des exceptions pour certains d'entre eux. Par exemple, les travailleurs étrangers temporaires, qui jouent un rôle essentiel dans l'économie canadienne, continuent de pouvoir entrer au Canada. Afin de contribuer à limiter la propagation potentielle de la COVID-19 par le biais de l'entrée au Canada de ces personnes, les modifications réglementaires permettent d'imposer des conséquences aux étrangers et aux employeurs embauchant des travailleurs étrangers qui entravent les efforts déployés pour protéger la santé publique. On s'attend à ce que les présentes modifications réglementaires génèrent des coûts importants pour le gouvernement du Canada et les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires, mais que ces coûts seront contrebalancés par les avantages que les modifications procureront aux travailleurs, aux employeurs et pour la santé publique en général.

## Issues

The novel coronavirus disease (COVID-19) is a serious health threat that has been assessed as high risk to Canadians by the Public Health Agency of Canada (PHAC). In response, the Government of Canada has taken several measures, including, on March 18, 2020, temporarily restricting the entry of foreign nationals to Canada. On March 20, 2020, exemptions to the restrictions were announced for foreign nationals who had committed to working or studying in Canada, or making Canada their home.

Allowing foreign workers (and other foreign nationals) to enter Canada recognizes their vital importance to the Canadian economy, especially agricultural foreign workers who are critical to the food security of Canadians and the success of Canadian food producers. However, to protect public health, it is essential that all foreign nationals, including foreign workers, comply with any orders or regulations made under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*, including requirements to undergo health screening protocols before travel and isolation or quarantine upon their arrival in Canada. It is also essential that employers support temporary foreign workers in fulfilling these requirements upon entry and during their stay in Canada.

## Background

### *Canada's temporary foreign worker programs*

The *Immigration and Refugee Protection Act* (IRPA) and the *Immigration and Refugee Protection Regulations*

## Enjeux

La nouvelle maladie à coronavirus (COVID-19) représente une menace grave pour la santé et le risque est considéré comme étant élevé pour les Canadiens selon l'Agence de la santé publique du Canada. Le gouvernement du Canada a pris plusieurs mesures en réponse à la pandémie de COVID-19, notamment en interdisant de façon temporaire, le 18 mars 2020, l'entrée des étrangers au Canada. Le 20 mars 2020, des exemptions visant les ressortissants étrangers s'étant déjà engagés à venir travailler ou étudier ou à venir s'établir au Canada ont été annoncées.

Cela permet l'entrée au Canada de travailleurs étrangers (et autres étrangers) dont on reconnaît l'importance fondamentale pour l'économie canadienne, et particulièrement les travailleurs saisonniers agricoles dont les services sont essentiels à la sécurité alimentaire et à la bonne marche des entreprises alimentaires canadiennes. Toutefois, afin de protéger la santé du public, on doit s'assurer que tous les étrangers, y compris les travailleurs étrangers, respectent tout décret et règlement pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence*, notamment qu'ils se prêtent à une vérification de leur état de santé avant de partir et qu'ils s'isolent ou se mettent en quarantaine à leur entrée au Canada. Il est de même essentiel que les employeurs facilitent le respect de ces exigences par les travailleurs qu'ils ont embauchés, non seulement à l'arrivée, mais tout au long du séjour de ces derniers au Canada.

## Contexte

### *Les travailleurs étrangers temporaires au Canada*

La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (la Loi) ainsi que le *Règlement sur l'immigration et la*

(the Regulations) allow foreign nationals to work temporarily in Canada, provided they meet all applicable requirements. In most cases, foreign nationals must obtain a work permit. They can do so under two programs: the Temporary Foreign Worker (TFW) Program and the International Mobility Program (IMP).

The key distinction between the programs is whether employers are required to obtain a Labour Market Impact Assessment (LMIA). Under the TFW Program, employers must request an LMIA from Employment and Social Development Canada (ESDC) to, among other things, determine the effect that the employment of the foreign national will have on the Canadian labour market and to ensure that efforts were made to hire Canadians and permanent residents before attempting to hire a foreign worker. Temporary foreign workers under the TFW Program commonly include, but are not limited to, agricultural workers and caregivers. In 2019, roughly 98 000 work permits were issued under the TFW Program.

Under the IMP, employers are not required to seek an LMIA before issuing an offer of employment to a foreign national, as it is recognized that the broader economic, social or cultural benefits to Canada from the employment of certain foreign nationals outweigh the requirement for this assessment. Foreign workers under the IMP include workers covered by international trade or bilateral agreements, youth taking part in working holiday exchanges, postgraduate students, employees transferred within a company, certain academics, and charitable and religious workers, among others. While the TFW Program is jointly managed by ESDC and Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC), the IMP is managed by IRCC alone. In 2019, approximately 307 000 work permits were issued under the IMP.

During an emergency such as the COVID-19 pandemic, the Government of Canada needs to ensure persons authorized to enter Canada from other countries comply with public health measures and orders and regulations, including requirements to isolate or quarantine. In the case of foreign workers, this also means ensuring employers do not take any action that would impede the foreign worker's ability to follow those orders and regulations. Given the serious threat to public health posed by the COVID-19 pandemic, it is imperative that conditions placed on temporary foreign workers and their employers be strictly followed. As such, new measures are required to encourage compliance.

*protection des réfugiés* (le Règlement) autorisent les étrangers à travailler au Canada de façon temporaire, à condition qu'ils satisfassent à toutes les exigences applicables. Dans la plupart des cas, les étrangers doivent obtenir un permis de travail, ce qu'ils peuvent faire au titre de deux programmes : le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et le Programme de mobilité internationale (PMI).

La principale différence entre les deux programmes est l'exigence à l'égard de l'employeur d'une étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Au titre du PTET, les employeurs doivent présenter une demande d'EIMT à Emploi et Développement social Canada (EDSC), laquelle devra démontrer, entre autres, l'incidence de l'embauche de l'étranger sur le marché du travail canadien et les efforts déployés pour embaucher des citoyens et des résidents permanents canadiens avant d'essayer d'embaucher un travailleur étranger. Parmi les travailleurs temporaires qui viennent généralement travailler au Canada dans le cadre du PTET, notons, entre autres, les travailleurs agricoles et les aides familiaux. En 2019, environ 98 000 permis de travail ont été délivrés dans le cadre du PTET.

Dans le cadre du PMI, les employeurs ne sont pas tenus de demander une EIMT avant de présenter une offre d'emploi à un étranger, puisqu'il est reconnu que l'ensemble des avantages sur le plan économique, social ou culturel que présente pour le Canada l'embauche d'un étranger dans le cadre de ce programme l'emporte sur l'obligation de réaliser cette étude. Les étrangers qui viennent travailler dans le cadre du PMI comprennent les travailleurs visés par des accords commerciaux internationaux ou des accords bilatéraux, les jeunes qui font un séjour vacances-travail ou qui participent à un échange, les étudiants de cycles supérieurs, les employés mutés au sein de leur entreprise, certains universitaires ainsi que des travailleurs dans les domaines religieux et de bienfaisance. Le PTET est géré conjointement par ESDC et Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). Le PMI est géré uniquement par IRCC. En 2019, environ 307 000 permis de travail ont été délivrés dans le cadre du PMI.

En cas d'urgence telle que la pandémie de COVID-19, le gouvernement du Canada doit s'assurer que les personnes en provenance d'un pays étranger qui sont autorisées à entrer au pays respectent les mesures de santé publique et les décrets et règlements connexes, y compris les exigences d'isolement et de mise en quarantaine. Dans le cas des travailleurs étrangers, cela suppose également de veiller à ce que les employeurs n'interviennent d'aucune façon qui empêcherait leurs travailleurs de respecter les décrets et règlements mis en place. Étant donné que la pandémie de COVID-19 représente une menace grave pour la santé publique, il est absolument nécessaire que les travailleurs étrangers temporaires et leurs employeurs respectent à la lettre les exigences qui leur sont imposées. Par conséquent, il faut prendre des moyens pour encourager la conformité.

There are employer compliance regimes for employers of temporary foreign workers under both the TFW Program and the IMP. Under these regimes, employers are required to meet conditions set out in the Regulations to help prevent program misuse and promote safe and fair working conditions for foreign workers. Employers can be inspected for compliance with these conditions. Employers found non-compliant can be subject to a range of enforcement actions including warnings, Administrative Monetary Penalties, and bans (from one year to a lifetime) from hiring temporary foreign workers.

### *Removal orders and removals*

A foreign national, including a foreign national already in Canada, can be found inadmissible to Canada for several reasons under the IRPA. For example, a temporary resident (e.g. worker, student or visitor) could be found inadmissible for failing to meet a condition of their temporary immigration status. If a foreign national is found to be inadmissible, a removal order may be issued. Persons who are subject to removal orders may either depart Canada voluntarily or have their removal enforced by the Canada Border Services Agency (CBSA).

The Regulations currently define whether a removal order may be issued by the Minister of Public Safety or the Immigration Division of the Immigration and Refugee Board. There are various types of removal orders including deportation orders, exclusion orders and departure orders. Unless written authorization to return has been provided, deportation orders carry a lifetime bar on re-entry, exclusion orders carry a time limited bar on re-entry, and departure orders do not carry any bar on re-entry.

### *Travel restrictions and exemptions*

On March 18, 2020, in order to slow the spread of COVID-19, a temporary prohibition on foreign nationals entering Canada was implemented. On March 20, 2020, the Government announced that certain foreign nationals would be exempt from this ban. Specifically, exemptions were put in place for foreign nationals who held or are approved for a work permit, international students who held or had been approved for a study permit prior to March 18, 2020, and permanent resident applicants who had been approved for permanent residence prior to March 18, 2020, but who had not yet travelled to Canada.

Les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires au titre du PTET ou du PMI sont assujettis à un régime de conformité de l'employeur dans le cadre duquel ils doivent respecter certaines conditions qui sont énoncées dans le Règlement et qui visent à prévenir l'utilisation abusive des programmes et à promouvoir des conditions de travail sécuritaires et justes pour les travailleurs étrangers. Les employeurs peuvent faire l'objet d'une inspection visant à vérifier qu'ils respectent les conditions réglementaires. Ceux qui ne respectent pas les conditions peuvent subir diverses conséquences, y compris des avertissements, des sanctions administratives pécuniaires ou une interdiction (allant d'un an à une interdiction à vie) de pouvoir embaucher des travailleurs étrangers.

### *Mesures de renvoi et renvois*

Un étranger, y compris un étranger qui se trouve déjà au Canada, peut faire l'objet d'une interdiction de territoire au Canada pour diverses raisons en vertu de la Loi. Par exemple, un résident temporaire (travailleur, étudiant ou visiteur) pourrait se voir interdit de territoire pour n'avoir pas respecté l'une des conditions associées à son statut d'immigration temporaire. Un étranger visé par un rapport d'interdiction de territoire peut faire l'objet d'une mesure de renvoi. Dans un tel cas, la personne visée par la mesure de renvoi peut quitter volontairement le pays ou laisser l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC) exécuter la mesure de renvoi.

Le Règlement précise les circonstances dans lesquelles la mesure de renvoi est prise par le ministre de la Sécurité publique et celles où la mesure de renvoi est prise par la Section d'immigration de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié. Il y a divers types de mesure de renvoi, y compris l'expulsion, l'exclusion et l'interdiction de séjour. La mesure d'expulsion interdit le retour de l'étranger au Canada pour une période indéterminée, l'exclusion interdit le retour de l'étranger au Canada pour une période d'un an. Dans les deux cas, l'étranger devra obtenir une autorisation écrite pour revenir au Canada. L'interdiction de séjour n'interdit pas le retour de l'étranger au Canada.

### *Restrictions de voyage et exceptions*

Le 18 mars 2020, afin de ralentir la propagation de la COVID-19, une interdiction temporaire d'entrée au Canada visant les étrangers a été mise en place. Le 20 mars 2020, le gouvernement a annoncé que certains étrangers seraient exemptés de cette interdiction. Plus précisément, ces exceptions s'appliquent aux travailleurs étrangers temporaires et aux étudiants internationaux qui, le 18 mars 2020, détenaient respectivement un permis de travail ou un permis d'études, ou dont la demande de permis avait été approuvée, et les demandeurs de résidence permanente dont la demande a été approuvée avant le 18 mars 2020, mais qui ne s'étaient pas encore rendus au Canada.

Canada's temporary foreign worker programs are demand driven, meaning the number of foreign nationals who enter in a given year depends on employer demand, as well as the number of foreign nationals seeking to work here temporarily. While volumes have increased steadily in recent years, driven in part by large volumes of international students who enjoy work privileges after graduation, estimates on the number of foreign workers who are expected to come to Canada this year are not available. Employers are likely to reduce their hiring demands in light of the economic consequences of COVID-19, while many potential foreign workers are unlikely to travel for reasons relating to personal decisions or a lack of commercial airline capacity.

#### Quarantine Act

On March 24, 2020, the Governor in Council issued an emergency order under the *Quarantine Act*. It requires all individuals entering Canada, including Canadians, permanent residents and temporary residents, to isolate themselves without delay in accordance with instructions provided by a screening or quarantine officer, and remain in isolation for 14 days, during which time they are to monitor for signs and symptoms of COVID-19. If symptoms present, an individual is to follow instructions provided by the public health authority, as specified by a screening or quarantine officer.

On March 26, 2020, two *Quarantine Act* orders came into force prohibiting entry into Canada from the United States and other countries, with exemptions for: foreign nationals holding a valid work permit or a study permit; foreign nationals who received written notice of the approval for a work permit, but had not yet been issued the permit; foreign nationals who received written notice before noon on March 18, 2020, of the approval for a study permit, but who had not yet been issued the permit, and persons whose presence in Canada, in the opinion of the Minister of Foreign Affairs, the Minister of Citizenship and Immigration or the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness, are in the national interest.

On April 15, 2020, the Governor in Council made a subsequent order requiring all persons entering Canada to quarantine or isolate for 14 days, depending on factors such as if they are symptomatic or not.

Les programmes de travailleurs étrangers temporaires sont axés sur la demande, c'est-à-dire que le nombre de travailleurs qui entrent au Canada au cours d'une année dépend de la demande des employeurs pour ce type de travailleurs et du nombre d'étrangers souhaitant venir travailler au Canada temporairement. Le nombre de travailleurs étrangers temporaires a augmenté de façon constante au cours des dernières années, notamment en raison de la popularité du programme de travail post-diplôme auquel participent un grand nombre d'étudiants internationaux diplômés. Toutefois, les projections pour l'année en cours ne sont pas disponibles. D'une part, il est possible que les besoins des employeurs diminuent en raison des répercussions économiques de la pandémie de COVID-19. D'autre part, on peut s'attendre à ce que de nombreux travailleurs étrangers potentiels décident de ne pas voyager pour des raisons personnelles ou en raison de la capacité réduite des lignes aériennes commerciales.

#### Loi sur la mise en quarantaine

Le 24 mars 2020, la Gouverneure en Conseil a pris un décret d'urgence en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine*. Ce décret exige de toutes les personnes qui entrent au Canada, y compris les Canadiens, les résidents permanents et les résidents temporaires, qu'elles s'isolent ou se mettent en quarantaine sans tarder conformément aux instructions données par un agent de triage ou de quarantaine, et qu'elles demeurent en isolement pour une période de 14 jours au cours de laquelle elles doivent être à l'affût de tout signe ou symptôme de COVID-19. Si des symptômes se présentent, elles devront suivre les instructions des autorités de la santé publique, comme l'aura indiqué l'agent de triage ou de quarantaine.

Le 26 mars 2020, deux décrets ont été pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* qui sont venus interdire l'entrée des personnes en provenance des États-Unis et d'autres pays. Ces décrets prévoient toutefois des exceptions pour: les étrangers qui ont un permis de travail ou d'études valide; les étrangers qui ont été avisés par écrit que leur demande visant à obtenir le permis de travail a été approuvée, mais dont le permis n'a pas encore été délivré; les étrangers qui ont été avisés par écrit, avant midi le 18 mars 2020, que leur demande visant à obtenir le permis d'études a été approuvée, mais dont le permis n'a pas encore été délivré; et les personnes dont la présence au Canada est, de l'avis du ministre des Affaires étrangères, du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration ou du ministre de la Sécurité publique, dans l'intérêt national.

Le 15 avril 2020, un autre décret a été pris par la Gouverneure en conseil en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine*, celui-là exigeant que toute personne qui entre au Canada se mette en quarantaine ou s'isole durant 14 jours, selon certains facteurs tels que la présence ou non de symptômes.

## Objective

The objective of these regulatory amendments is to control and prevent the spread of COVID-19 within Canada by ensuring that foreign nationals and employers of temporary foreign workers comply with measures that protect public health. As such, the amendments ensure foreign nationals, including those with temporary resident status, comply with requirements under the *Quarantine Act* and/or any requirements that may be imposed under the *Emergencies Act*, and that employers of temporary foreign workers do not prevent an employee's compliance with requirements regarding public health protection. Accompanying regulatory tools are in place to hold employers accountable when they prevent or impede a temporary foreign worker's compliance, and to apply immigration consequences to foreign nationals who do not comply with these new requirements.

These regulatory amendments focus on orders and regulations issued under the *Quarantine Act* or any that may in the future be issued under the *Emergencies Act*, including the current mandatory isolation order made under the *Quarantine Act*, which only applies to individuals entering Canada and requires them to isolate or quarantine themselves for the 14 days following their arrival in Canada. If a foreign national gets sick after they have been in Canada for more than two weeks, the relevant provincial and territorial public health requirements apply.

## Description

To support this objective, the following amendments to the Regulations are made:

*Conditions for foreign nationals: Quarantine Act and Emergencies Act*

A temporary resident is a foreign national who is legally authorized to enter Canada for temporary purposes. A foreign national has temporary resident status when they have been found to meet the requirements of the legislation to enter and/or remain in Canada as a visitor, student, worker, or temporary resident permit holder. Only foreign nationals physically in Canada hold temporary resident status. Under the Regulations, an officer can impose, vary or cancel specific conditions on a temporary resident or foreign national authorized to enter Canada. An officer can impose conditions on the period authorized for a foreign national's stay, the type of work in which a

## Objectif

L'objectif des présentes modifications réglementaires est de contrôler et prévenir la propagation de la COVID-19 au Canada en veillant à ce que les étrangers et les employeurs embauchant des travailleurs étrangers temporaires respectent les mesures visant à protéger la santé publique. Ainsi, les modifications réglementaires permettront de veiller à ce que les étrangers, y compris ceux qui ont le statut de résident temporaire, soient tenus de respecter toute exigence imposée en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* et/ou toute exigence qui pourrait être imposée en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence*, et à ce que les employeurs ayant embauché des travailleurs étrangers temporaires ne fassent rien qui pourrait empêcher ces travailleurs de se conformer à toute exigence en matière de protection de la santé publique. Les outils réglementaires permettant de rendre compte de ses actes l'employeur qui empêche d'une façon quelconque ses travailleurs de se conformer et permettant d'imposer des conséquences en matière d'immigration aux étrangers qui ne respectent pas les nouvelles exigences, sont en place.

Les modifications réglementaires sont centrées sur les décrets et règlements pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou qui pourraient être pris dans l'avenir en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence*, y compris l'exigence de s'isoler imposée en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine*, exigence qui ne vise que les personnes qui entrent au Canada et qui exige l'isolement ou la mise en quarantaine durant 14 jours à l'arrivée au pays. Dans les cas où l'étranger présente des symptômes plus de deux semaines après son arrivée au Canada, les exigences en matière de santé publique de la province ou du territoire où le travailleur exerce son emploi s'appliquent.

## Description

Afin d'atteindre ces objectifs, les modifications suivantes sont apportées au Règlement :

*Conditions imposées aux résidents temporaires : Loi sur la mise en quarantaine et Loi sur les mesures d'urgence*

Un résident temporaire est un étranger qui est autorisé par la Loi à entrer au Canada de façon temporaire. Un étranger obtient le statut de résident temporaire lorsqu'il est démontré qu'il satisfait aux exigences prévues par la Loi permettant l'entrée et/ou le séjour au Canada à titre de visiteur, d'étudiant, de travailleur ou de titulaire de permis de séjour temporaire. Seuls les étrangers qui se trouvent physiquement au Canada ont le statut de résident temporaire. Le Règlement permet à l'agent d'imposer une condition à un résident temporaire ou à un étranger autorisé à entrer au Canada aux fins de procédures d'immigration et de modifier ou lever cette condition. Un agent peut

temporary foreign worker is permitted to engage, and the times and periods of work. The Regulations prescribe a new mandatory condition that requires all temporary residents and foreign nationals temporarily authorized to enter Canada to comply with any applicable order or regulation under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*.

This approach integrates requirements under the *Quarantine Act* and any that may be made under the *Emergencies Act* into standard conditions applied on all temporary residents and persons temporarily authorized to enter Canada for further immigration proceedings. This mandatory condition will help ensure that foreign nationals comply with orders and regulations designed to protect and preserve public health by minimizing the spread of COVID-19.

#### *Consequences for foreign nationals: Inadmissibility and removal orders*

Failure to meet conditions imposed on foreign nationals may render them inadmissible to Canada under the IRPA, meaning the person could be removed from Canada and barred from re-entering for a period of time.

To facilitate the assessment of the foreign national's non-compliance with their new condition, the Regulations prescribe that, if a foreign national has been convicted for having contravened an order or regulation made under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*, the facts on which the conviction was based are considered conclusively established for the purposes of an inadmissibility determination under the IRPA.

The Regulations provide the authority for the Minister of Public Safety or the Minister's delegate to issue a removal order for non-compliance with the new conditions that require compliance with an order or regulation under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*, once a person has been found to be inadmissible. This exclusion order bars the person from re-entry to Canada for one year, unless a written authorization is provided to return within that timeframe.

It is important to note these amendments are intended to encourage compliance with those requirements in a further effort to protect public health and safety. These amendments do not derogate from any law enforcement and compliance management efforts and obligations by competent authorities who are designated to administer and enforce the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*. Rather, as intended, operationally, determinations of

imposer des conditions sur la période de séjour autorisée pour un étranger, sur le genre de travail qu'un travailleur étranger temporaire peut effectuer et sur les heures et les périodes de travail. Les modifications réglementaires prévoient une nouvelle condition obligatoire qui exige de tous les résidents temporaires et des étrangers autorisés à entrer au Canada de façon temporaire qu'ils respectent tout décret ou règlement pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence*.

Cette approche vient intégrer les exigences imposées en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ainsi que toute exigence qui pourrait être imposée en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* aux conditions d'application générale imposées aux résidents temporaires et aux étrangers autorisés à entrer temporairement au Canada aux fins de procédures d'immigration. Cette nouvelle condition contribuera à veiller à ce que les étrangers respectent les décrets et règlements visant à protéger la santé publique en minimisant les risques de transmission de la COVID-19.

#### *Conséquences pour les étrangers : Interdiction de territoire et mesures de renvoi*

Le résident temporaire qui ne respecte pas les conditions qui lui ont été imposées peut se voir interdit de territoire au Canada en vertu de la Loi, c'est-à-dire qu'il pourrait faire l'objet d'un renvoi et se voir interdire l'entrée au Canada pour un certain temps par la suite.

Afin de faciliter l'évaluation d'un cas de non-conformité d'un étranger avec la nouvelle condition, dans le cas d'un étranger condamné pour non-respect d'un décret ou d'un règlement pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence*, les faits sur lesquels s'appuient la condamnation ont force de chose jugée aux fins d'interdiction de territoire en vertu de la Loi.

Le Règlement confère au ministre de la Sécurité publique ou au délégué du ministre le pouvoir de prendre une mesure de renvoi pour non-conformité avec les nouvelles conditions qui exigent le respect des décrets ou règlements pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* à l'égard d'une personne jugée interdite de territoire. L'exclusion empêche la personne de retourner au Canada pendant un an, à moins qu'elle n'obtienne une autorisation écrite à cette fin au cours de cette période.

Il est important de noter que les présentes modifications réglementaires visent à encourager la conformité avec les exigences qui appuient les mesures prises pour protéger la santé et la sécurité publiques. Elles ne dérogent en aucune façon aux mesures ou aux obligations en matière de conformité et d'exécution de la loi des autorités compétentes qui se sont vu conférer la gestion et l'application de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les*

inadmissibility and immigration enforcement would follow findings that a person violated those statutes by the competent authorities who are empowered to enforce them.

#### Conditions for employers

To help ensure foreign workers have the support of their employers to comply with any requirement imposed in relation to any orders or regulations made under the *Quarantine Act*, the *Emergencies Act*, or other provincial and territorial public health law in response to COVID-19, conditions have also been established under the employer compliance regimes of the TFW Program and the IMP.

A new condition requires that employers not do anything to prevent the foreign worker's compliance with any orders and regulations made under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*. Employers are also required to pay wages to the foreign worker during any period of isolation or quarantine, as required by an order made under the *Quarantine Act*, upon arrival in Canada. Those wages must be substantially the same as the wages indicated in the foreign worker's offer of employment. The requirement to pay workers during the period of isolation or quarantine which currently exists in guidance under the TFW Program is now codified in these Regulations. For employers hiring temporary foreign workers through the IMP, there is no current requirement in guidance to compensate workers with wages during the isolation or quarantine period upon entry to Canada; as such, these Regulations introduce this requirement to IMP employers. To that end, the Regulations are amended to clarify that the period of employment for which a work permit is issued includes the period that a foreign worker is required to isolate or quarantine themselves pursuant to the *Quarantine Act*. Another regulatory condition requires employers not to do anything that prevents a foreign worker's ability to comply with provincial and territorial laws that regulate public health in response to COVID-19. This includes requiring the foreign worker to do anything that would be contrary to relevant provincial or territorial law.

Employers of seasonal agricultural workers were previously subject to a policy expectation to provide their workers with adequate accommodations. Regulatory amendments are made to establish a requirement to provide adequate accommodations to workers and to require employers to provide workers under quarantine or isolation with cleaning products for the purposes of cleaning and disinfecting the accommodations regularly. In addition, employers must provide their workers with accommodations that enable them to fully isolate themselves

*mesures d'urgence*. Au contraire, l'objectif est de faire en sorte que les constats de non-conformité venant des autorités compétentes chargées de l'application de ces lois viennent appuyer les décisions en matière d'interdiction de territoire et d'exécution de la loi dans le contexte de l'immigration.

#### Conditions imposées aux employeurs

Pour faire en sorte que l'employeur facilite pour ses travailleurs étrangers le respect de toute nouvelle exigence imposée par un décret ou un règlement pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine*, de la *Loi sur les mesures d'urgence*, ou de toute autre loi provinciale ou territoriale adoptée en réponse à la COVID-19, de nouvelles conditions sont ajoutées aux régimes de conformité des employeurs du PTET et du PMI.

Une nouvelle condition exige des employeurs qu'ils ne prennent aucune mesure qui empêcherait leurs travailleurs de respecter les décrets et les règlements pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence*. Les employeurs sont également tenus de verser à leurs travailleurs étrangers leur salaire durant la période d'isolement ou de quarantaine, prévue par décret en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine*, à leur arrivée au Canada. Le salaire versé doit être essentiellement le même que celui précisé dans l'offre d'emploi du travailleur. Cette exigence de verser le salaire pendant la période d'isolement existait déjà dans les directives; elle est maintenant codifiée dans le Règlement. Les directives ne prévoyaient pas d'exigence semblable pour les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires dans le cadre du PMI. Les modifications réglementaires introduisent donc cette exigence pour les employeurs dans le cadre ce programme. Le Règlement est par conséquent modifié pour préciser que la période d'emploi pour laquelle un permis de travail est délivré inclut la période d'isolement ou de mise en quarantaine obligatoire imposée en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine*. Le Règlement est également modifié par l'ajout d'une condition exigeant des employeurs qu'ils ne prennent aucune mesure qui pourrait empêcher leurs travailleurs de respecter toute loi provinciale ou territoriale régissant la réponse en matière de santé publique à la pandémie de COVID-19, y compris d'exiger quoi que ce soit qui pourrait contrevenir à une de ces lois.

Le programme des travailleurs saisonniers agricoles exigeait déjà des employeurs qu'ils fournissent un logement adéquat à leurs travailleurs. Cette exigence est maintenant codifiée dans le Règlement. Le Règlement est également modifié afin d'exiger des employeurs qu'ils fournissent un logement adéquat à leurs travailleurs et, pour les travailleurs qui doivent s'isoler ou se mettre en quarantaine, qu'ils fournissent les produits pour nettoyer et désinfecter régulièrement le logement. En outre, le Règlement exige maintenant des employeurs qu'ils fournissent



from others if they have or develop any signs or symptoms of COVID-19. Finally, if a worker is subject to quarantine requirements under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*, these employers must provide the worker with separate accommodations from persons who are not required to quarantine and permit the worker to remain at least two metres away from other people.

### Inspections

To further underline the importance of these measures, a regulatory amendment is introduced to enable the authority to launch an inspection to verify compliance in two new relevant circumstances (also referred to as inspection triggers). First, in the event of the introduction or spread of a communicable disease, as defined in section 2 of the *Quarantine Act*, at any place or premises where the foreign worker performs work. Second, where an employer employs a foreign worker who is or was subject to an order or regulation made under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*. An inspection launched under either of these triggers will enable an officer to inspect an employer for compliance with any of the regulatory conditions applicable to the compliance regimes, but importantly will enable inspections related to outbreaks or potential outbreaks of COVID-19.

In an effort to ensure a timely compliance decision in the context of risk to public health, two additional amendments are made to reduce prescribed times for the communication of results following the inspection process and for the employer's opportunity to respond. First, an amendment narrows the window of time between the sending of a Notice of Preliminary Finding, or a corrected Notice of Preliminary Finding, and the date the Notice of Preliminary Finding is deemed to have been received. The timeframe is reduced from ten days to five days. A second amendment provides that employers have five days, as opposed to 30 days, to make written submissions demonstrating how they complied, or did not comply, with the new employer conditions. These two amendments reduce the length of time required to render a compliance decision, which minimizes the risk to public health and safety from the potential spread of COVID-19.

#### *Consequences for employers*

Endangering foreign national or public health and not complying with an inspection

An employer who is found to have violated the regulatory conditions and is unable to justify their non-compliance

un logement qui permet aux travailleurs présentant des signes ou symptômes de COVID-19 de complètement s'isoler des autres travailleurs. Enfin, le Règlement exige des employeurs qu'ils fournissent aux travailleurs assujettis aux exigences de s'isoler ou de se mettre en quarantaine imposées en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* un logis séparé de celui qui est fourni aux travailleurs qui n'ont pas à s'isoler et qui permet l'éloignement physique en gardant une distance d'au moins deux mètres avec les autres.

### Inspections

Afin de souligner davantage l'importance des nouvelles mesures, le Règlement est modifié pour permettre la conduite d'inspections aux fins de vérification de la conformité dans deux nouvelles circonstances pertinentes (ou éléments déclencheurs d'inspection). D'abord, dans les cas d'introduction ou de propagation d'une maladie transmissible, au sens de l'article 2 de la *Loi sur la mise en quarantaine*, sur les lieux où un travailleur étranger temporaire exerce un emploi; puis, dans les cas où l'employeur embauche un travailleur étranger qui était ou est visé par un décret ou un règlement pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* et de la *Loi sur les mesures d'urgence*. Un agent pourra, lors d'une inspection déclenchée dans l'une ou l'autre de ces circonstances, mener une inspection visant à vérifier la conformité d'un employeur avec toutes les conditions réglementaires qui s'appliquent aux régimes de conformité, mais surtout il pourra mener une inspection dans tous les cas de pandémie réelle ou potentielle de la COVID-19.

En outre, afin d'accélérer la prise de décision concernant la conformité dans un contexte de risque à la santé publique, deux modifications sont apportées au Règlement pour réduire les délais alloués pour la communication des conclusions d'une inspection et la communication des observations de l'employeur en réponse à ces conclusions. Premièrement, la période de temps entre l'envoi de l'Avis de décision provisoire (ou Avis de décision provisoire corrigé) et la date à laquelle cet avis est présumé reçu est écourtée : elle passe de dix à cinq jours. Deuxièmement, le délai alloué aux employeurs pour présenter par écrit des observations démontrant comment ils ont respecté ou non ces nouvelles exigences est réduit de trente à cinq jours. Ces deux modifications réglementaires permettront de réduire la période de temps allouée à la prise de décision en matière de conformité et, ce faisant, contribueront à minimiser le risque pour la santé et sécurité publique associé à la propagation de la COVID-19.

#### *Conséquences pour les employeurs*

Mise en danger de la santé des étrangers ou du public et non-conformité avec une inspection

Un employeur dont on a déterminé qu'il n'a pas respecté ses conditions réglementaires et qui est incapable de

can be subject to a series of administrative consequences ranging from warning letters, administrative monetary penalties, and/or bans on hiring temporary foreign workers. Regulatory amendments amend the classification of violations in two ways.

Employers are subject to monetary penalties, bans, or both for violating their conditions not to prevent foreign workers from complying with orders or regulations made under the *Quarantine Act* and/or the *Emergencies Act*. The calculation of points to determine the non-compliance consequences (i.e. the penalty amount or length of ban) can now be increased if the violation involved putting the foreign national's health or safety at risk, or the public's health or safety at risk, in relation to a communicable disease as defined in the *Quarantine Act*. A failure to meet this condition could result in a minimum penalty of \$1,000 and a maximum penalty of \$1 million for multiple violations. The same penalties apply to employers who prevent a temporary foreign worker from complying with provincial or territorial laws that regulate public health in response to COVID-19 in the province or territory in which the foreign worker is employed.

Not cooperating with inspections for both the TFW Program and IMP employer compliance regimes carries a more severe penalty as a result of the regulatory amendments. The regulatory amendments increase the severity of the violation for non-compliance with all three inspection conditions: (i) to report at any time and place to answer questions and provide documents, (ii) to provide documents, and (iii) to attend any inspection, unless the employer was not notified. The changes will deter employers from opting to pay a smaller penalty associated with non-cooperation with the inspection conditions, versus participating in an inspection.

#### Justification of non-compliance by employers

As previous employer compliance inspections have demonstrated, most employers comply with their conditions. As such, a new regulatory amendment enables an employer who did not comply with the new regulatory conditions to justify that non-compliance in limited circumstances, only in the event of an error made in good faith regarding the interpretation of certain regulatory conditions imposed on them.

justifier sa non-conformité peut subir des conséquences administratives de divers degrés de sévérité : lettres d'avertissement, sanctions administratives pécuniaires et/ou interdiction d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Les modifications réglementaires viennent modifier la qualification des violations de deux façons.

Les employeurs qui ne respectent pas leur condition de ne pas empêcher leurs travailleurs de respecter les décrets et règlements pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* et/ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* feront l'objet de sanctions pécuniaires, d'interdiction d'accès aux programmes, ou les deux. Le nombre de points visant à déterminer les conséquences à la non-conformité (c'est-à-dire le montant d'une amende ou la durée de l'interdiction d'accès au programme) peut maintenant être augmenté si la violation implique la mise en danger de la santé ou de la sécurité de l'étranger ou du public, s'agissant d'une maladie transmissible au sens de la *Loi sur la mise en quarantaine*. Le non-respect de cette condition pourrait mener à des amendes de 1 000 \$ (amende minimale) à 1 000 000 \$ (amende maximale, pour violations multiples). Les mêmes amendes s'appliquent aux employeurs qui empêchent leurs travailleurs étrangers temporaires de respecter les lois provinciales ou territoriales régissant la réponse en matière de santé publique à la pandémie de COVID-19 dans la province ou le territoire où le travailleur exerce son emploi.

Le Règlement prévoit maintenant des sanctions plus sévères en cas de manque de coopération lors d'une inspection effectuée en application du régime de conformité des employeurs dans le cadre du PTET comme du PMI. Les modifications réglementaires viennent augmenter le degré de sévérité d'une violation pour non-conformité avec les trois conditions liées aux inspections, soit : (i) se présenter à l'heure et à l'endroit précisés pour répondre aux questions et fournir des documents; (ii) fournir des documents; et (iii) assister à toute inspection, à moins que l'employeur n'ait pas été mis au courant de l'inspection. Cette modification vise à dissuader les employeurs qui préfèrent payer une petite amende pour non-conformité à ces conditions d'inspection plutôt que de se plier à une inspection.

#### Justification de non-conformité par l'employeur

Les inspections antérieures ont démontré que la grande majorité des employeurs respectent leurs conditions. Pour cette raison, une nouvelle disposition est ajoutée au Règlement afin que l'employeur qui n'aura pas respecté les nouvelles conditions puisse justifier sa non-conformité, et ce dans des circonstances précises, uniquement si elle découle d'une interprétation erronée faite de bonne foi de certaines conditions réglementaires imposées aux employeurs.

## Regulatory development

### Consultation

The proposal directly supports the Government of Canada's response to COVID-19. To permit a timely and effective response, limited consultation with stakeholders was pursued. ESDC and IRCC officials held meetings with Seasonal Agricultural Worker Program countries, their embassies and liaison services in Canada, and agricultural employers, to inform them of health and quarantine protocols that are in place upon arrival of temporary foreign workers in Canada, as well as employer conditions. Additional guidance and communications products were made available in March 2020 to employers of temporary foreign workers to inform them of the conditions.

### *Modern treaty obligations and Indigenous engagement and consultation*

An initial assessment of modern treaties was undertaken. The assessment did not identify any modern treaty implications or obligations.

### *Instrument choice*

Regulations are needed to ensure that measures taken by the Government of Canada to slow and prevent the spread of COVID-19 are strictly followed by foreign nationals entering Canada; to ensure that temporary foreign workers are properly compensated and accommodated during any period of required isolation or quarantine upon entry to Canada; and to ensure that employers of temporary foreign workers do not do anything to prevent their employees from meeting requirements imposed on them pursuant to federal, provincial and territorial public health laws in relation to COVID-19.

## Regulatory analysis

The proposal directly supports the Government of Canada's response to COVID-19 and the analytical requirements for cost-benefit analysis have been adjusted to permit a timely and effective response.

An important first step in developing a cost-benefit methodology is establishing a baseline scenario against which options may be measured. For this analysis, the baseline is a scenario where all workers in the IMP and TFW Program, and other temporary residents and foreign

## Élaboration de la réglementation

### Consultation

Le présent projet réglementaire appuie directement les mesures prises par le gouvernement du Canada en réponse à la COVID-19. Afin de réagir de façon rapide et efficace, les consultations avec les intervenants ont été limitées. Les fonctionnaires d'EDSC et d'IRCC ont tenu une réunion avec les pays participant au Programme des travailleurs agricoles saisonniers, les ambassades et les services de liaison qui les représentent au Canada et les employeurs du secteur agricole au Canada pour les informer des protocoles concernant la santé et la quarantaine qui sont en place en vue de l'arrivée des travailleurs étrangers temporaires au Canada, ainsi que des conditions visant les employeurs. Des produits de communication et d'orientation additionnels ont été mis à la disposition des employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires en mars 2020, afin de les informer des nouvelles conditions par lesquelles ils sont visés.

### *Obligations relatives aux traités modernes et consultation et mobilisation des Autochtones*

Une évaluation préliminaire de l'impact sur les traités modernes a été réalisée. L'évaluation n'a révélé aucune répercussion ou obligation à ce chapitre.

### *Choix de l'instrument*

Il est nécessaire de modifier le Règlement afin de faire en sorte que les mesures prises par le gouvernement du Canada pour ralentir et prévenir la propagation de la COVID-19 seront suivies à la lettre par les étrangers qui entrent au Canada, afin de veiller à ce que les travailleurs étrangers temporaires se voient verser un salaire et offrir un logement adéquat au cours de leur période d'isolement ou de quarantaine initiale à leur arrivée au Canada, et pour faire en sorte que les employeurs ayant embauché des travailleurs étrangers temporaires ne fassent rien qui pourrait empêcher ces travailleurs de se conformer aux exigences prévues par toute loi fédérale, provinciale ou territoriale en matière de protection de la santé publique qui répond à la COVID-19.

## Analyse de la réglementation

Les modifications réglementaires appuient les mesures prises par le gouvernement en réponse à la pandémie de COVID-19 et les exigences concernant l'analyse coûts-avantages ont été ajustées afin de permettre au gouvernement de réagir promptement et de manière efficace.

Une des principales étapes de l'analyse avantage-coûts consiste à établir un scénario de référence auquel les options peuvent être comparées. Aux fins de la présente analyse, le scénario de référence est celui selon lequel tous les étrangers venant au Canada pour travailler dans le

nationals entering Canada are obliged to comply with orders or regulations under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*, but compliance with these orders or regulations is not a condition of their temporary status in Canada. In addition, employers of workers in the IMP and TFW Program are not subject to new conditions or penalties for preventing their temporary foreign workers from complying with these requirements. While the baseline scenario also includes guidance published in March 2020 regarding the TFW Program, it should be noted that this guidance is not treated as part of the baseline for the purposes of assessing impacts below. The guidance includes measures to ensure that employers who are required to provide accommodations to workers, provide accommodations that are adequate to enable the worker to meet their requirements under the *Quarantine Act* or any that may be imposed under the *Emergencies Act*, and that employers are responsible for paying wages to their temporary foreign workers for the isolation or quarantine period upon entry to Canada. Furthermore, under the baseline scenario, the time between the government mailing of a Notice of Preliminary Finding, or a corrected Notice of Preliminary Finding, and deemed receipt of these documents is ten days, and the time employers have to make written submissions demonstrating how they complied, or did not comply, with employer conditions is 30 days.

The baseline is then compared with the regulatory changes. First, the Regulations require officers to impose, as a condition of temporary resident status, compliance with any applicable order or regulation made under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*. Moreover, the regulatory amendments enable the Minister of Public Safety or the Minister's delegate to issue removal orders to foreign nationals who violate their requirements to abide by such orders or regulations, and authorize the CBSA to rely on convictions under those Acts to help inform decisions regarding inadmissibility.

The Regulations also codify the current TFW Program guidance regarding accommodations and employer-paid wages to workers for the isolation or quarantine period upon entry to Canada, and introduce new requirements for IMP employers, who have to pay wages to workers for the quarantine or isolation period upon entry to Canada. Employers who provide accommodations must now provide temporary foreign workers with cleaning products for the purposes of cleaning and disinfecting their accommodations regularly (if the worker is subject to an order or

cadre du PTET ou du PMI, ainsi que les autres résidents temporaires et étrangers qui entrent au Canada, sont tenus de se conformer aux décrets et règlements pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence*, mais le respect de ces décrets et règlements ne constitue pas une condition à leur statut de résident temporaire au Canada. En outre, les employeurs qui embauchent des travailleurs dans l'un ou l'autre des programmes ne sont pas assujettis aux nouvelles conditions et sanctions concernant l'exigence pour l'employeur de ne pas entraver la conformité de travailleurs avec leurs exigences. Bien que le scénario de référence reflète les directives du PTET récemment publiées, il est important de préciser que le scénario de base ne tient pas compte de ces directives aux fins de l'examen des répercussions des modifications réglementaires présenté ci-dessous. Ces directives incluent des mesures permettant de veiller à ce que, dans les cas où l'employeur doit fournir un logement, ce logement soit adéquat et permette aux travailleurs de respecter les exigences imposées en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou toute exigence qui pourrait être imposée en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* et à ce que l'employeur verse à ses travailleurs le salaire durant la période d'isolement ou de quarantaine à son arrivée au Canada. En outre, dans le scénario de référence, le délai entre l'envoi de l'Avis de décision provisoire (ou Avis de décision provisoire corrigé) et la date à laquelle cet avis est présumé reçu est de dix jours et le délai alloué aux employeurs pour présenter par écrit des observations démontrant comment ils ont respecté ou non les conditions est de trente jours.

Le scénario de référence est ensuite comparé au projet réglementaire. Premièrement, les modifications réglementaires prévoient que les agents arriment au statut de résident temporaire la condition de se conformer à tout décret ou règlement pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* et/ou de la *Loi sur les mesures d'urgence*. En outre, elles permettent au ministre de la Sécurité publique ou au délégué du ministre de prendre une mesure de renvoi à l'égard de l'étranger qui ne respecte pas l'exigence de se conformer à ces décrets et règlements, et autorisent l'ASFC à utiliser, dans la prise de décision en matière d'interdiction de territoire, les constats de non-respect émanant des autorités compétentes responsables de l'application de la *Loi sur la mise en quarantaine* et de la *Loi sur les mesures d'urgence*.

En outre, les modifications réglementaires viennent codifier les directives actuelles du PTET en ce qui concerne le logement et le versement du salaire durant la période d'isolement ou de quarantaine à l'arrivée au Canada et introduisent cette dernière à titre de nouvelle condition pour les employeurs du PMI. L'employeur qui fournit le logement à un étranger visé par un décret pris en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou de la *Loi sur la mise en quarantaine* doit maintenant fournir également des produits pour nettoyer et désinfecter régulièrement le

regulation under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*), and if the worker has or develops any signs or symptoms of COVID-19, the employer must provide accommodations for the worker, which allows the worker to fully isolate themselves from others. If a worker is subject to quarantine requirements under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*, the employer is required to provide the worker with separate accommodations from those persons not in quarantine.

To further underline the importance of these measures, a regulatory amendment is introduced to enable the authority to launch an inspection to verify compliance in two new relevant circumstances (also referred to as inspection triggers). First, in the event of the introduction or spread of a communicable disease, as defined in section 2 of the *Quarantine Act*, at any place or premises where the foreign worker performs work and second, where an employer employs a foreign worker who is or was subject to an order or regulation made under the *Emergencies Act* or the *Quarantine Act*. An inspection launched under either of these triggers will enable an officer to inspect an employer for compliance with any of the regulatory conditions applicable to the compliance regimes. This will enable for a quick assessment of an employer's compliance with their new requirements, which is of critical importance in an emergency such as COVID-19. This will be of benefit not only to temporary foreign workers and their employers, but to broader public health measures as well.

Moreover, two additional amendments are established by the Regulations to reduce prescribed times regarding the determination process. First, the time between the issuance of a Notice of Preliminary Finding, or a corrected Notice of Preliminary Finding, and deemed receipt of these documents, reduces from ten days, to five days. Second, employers have five days, as opposed to 30 days, to make written submissions demonstrating how they complied, or did not comply, with the new employer conditions outlined above. Note that employers still have 30 days to make written submissions regarding all other employer conditions.

### *Costs and benefits*

#### **Costs**

The Regulations impose incremental costs to the Government of Canada to clarify these new conditions. These costs include updates to bulletins and forms, website updates, and training materials for officers. Furthermore, the regulatory changes will impose enforcement costs. First, as the Regulations introduce additional criteria that will trigger inspections, the volume of inspections may

logement et, dans le cas où un travailleur a des signes ou des symptômes de la COVID-19, ou les développe, un logement qui permet l'isolement complet. Dans les cas où un travailleur doit se mettre en quarantaine conformément à la *Loi sur la mise en quarantaine* ou à la *Loi sur les mesures d'urgence*, l'employeur doit fournir un logement qui est séparé de celui où sont logées les personnes qui ne sont pas en quarantaine.

Afin de souligner l'importance de ces mesures, le Règlement est modifié pour permettre le déclenchement d'une inspection aux fins de vérification de la conformité dans deux nouvelles circonstances pertinentes (ou éléments déclencheurs d'inspection). D'abord, dans les cas d'introduction ou de propagation d'une maladie transmissible, au sens de l'article 2 de la *Loi sur la mise en quarantaine*, sur les lieux où un travailleur étranger temporaire exerce un emploi; puis, dans les cas où l'employeur embauche un travailleur étranger qui était ou est visé par un décret ou un règlement pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence*. Un agent pourra, lors d'une inspection déclenchée dans l'une ou l'autre de ces circonstances, mener une inspection visant à vérifier la conformité d'un employeur avec toutes les conditions réglementaires qui s'appliquent aux régimes de conformité. Cela permettra l'évaluation rapide de la conformité de l'employeur avec les nouvelles conditions, ce qui revêt une importance cruciale en situation d'urgence telle que la pandémie de COVID-19. Non seulement les travailleurs et les employeurs, mais également les mesures de santé publique en général, bénéficieront de cette modification réglementaire.

En outre, deux modifications sont apportées au Règlement afin de réduire les délais prévus dans le processus d'inspection. Premièrement, la période de temps entre l'envoi de l'Avis de décision provisoire (ou l'Avis de décision provisoire corrigé) et la date à laquelle cet avis est présumé reçu passe de dix à cinq jours. Deuxièmement, le délai alloué aux employeurs pour présenter par écrit des observations démontrant comment ils ont respecté ou non ces nouvelles exigences est réduit de trente à cinq jours. Le délai alloué aux employeurs pour présenter des observations écrites concernant toutes les autres conditions demeure 30 jours.

### *Coûts et avantages*

#### **Coûts**

Les modifications réglementaires engendreront des coûts progressifs pour le gouvernement du Canada, coûts liés à la clarification des nouvelles conditions, y compris par la mise à jour des formulaires et bulletins opérationnels, du site web et du matériel de formation à l'intention des agents. Les modifications entraîneront également des coûts liés à l'exécution de la loi. En effet, l'introduction de

increase, representing a cost to the Government of Canada to carry out these inspections. Further, enforcement costs are incurred by the Government of Canada as officers responsible for enforcement are also required to review justifications for non-compliance submitted by employers under the new Regulations, and submit information to inspectors within a shorter timeframe for the determination process.

The Regulations are also expected to impose significant costs to employers in both the IMP and TFW Program. As noted previously, the new regulatory requirements for TFW Program employers are already recommended in ESDC guidance. For example, employers who are already required to provide accommodations under the policy will now be required to provide accommodations that would not prevent the worker from meeting their conditions under the *Quarantine Act* or any that may be imposed under the *Emergencies Act*. Furthermore, TFW Program employers must pay wages to their workers during the quarantine or isolation period upon entry to Canada. However, this guidance is very new, and as such, all costs to employers in both the IMP and TFW Program are treated as incremental costs for the purposes of this analysis.

The incremental cost for IMP employers, who do not have to provide workers with accommodations, is that workers must be paid wages during the period of isolation or quarantine upon entry to Canada. For TFW Program employers, the Regulations impose two primary cost burdens. First, employers face additional costs as they are required to pay wages to employees for the isolation or quarantine period upon entry to Canada. Second, additional costs will be borne by employers required to provide accommodations, as they will have to meet a number of new requirements, as outlined below.

Employers who provide accommodations to their workers are subject to additional costs for cleaning supplies for the purposes of regularly cleaning and disinfecting their accommodations. Moreover, employers may have to pay for additional accommodations, as the new Regulations require that a worker who develops any signs or symptoms of COVID-19 be provided with accommodations that allow them to fully isolate from others. Employers may also incur additional costs to provide foreign workers required to quarantine with separate accommodations from those who are not required to quarantine, and must

nouveaux éléments déclencheurs d'inspection pourraient entraîner une augmentation du nombre d'inspections et donc des coûts pour la conduite de ces inspections. En outre, les agents responsables de l'exécution de la loi doivent maintenant passer en revue les demandes de justification soumises par les employeurs en vertu du Règlement et communiquer l'information aux inspecteurs aux fins de la prise de décision dans un délai plus court.

En outre, les modifications réglementaires engendreront des coûts importants pour les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires dans l'un ou l'autre des programmes. Comme il a été dit précédemment, les nouvelles conditions réglementaires visant le PTET existent déjà dans les directives produites par EDSC. Par exemple, les employeurs qui doivent fournir un logement adéquat à leurs travailleurs étrangers temporaires en application des directives actuelles doivent maintenant s'assurer que ce logement permet aux travailleurs de respecter toute exigence imposée en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou toute exigence qui pourrait être imposée en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence*. Ils sont également maintenant tenus de verser le salaire des travailleurs durant les périodes d'isolement ou de quarantaine à leur arrivée au Canada, comme prévu dans les directives d'EDSC. Toutefois, puisque ces directives énonçant ces nouvelles exigences sont très récentes, les coûts liés à ces exigences pour les deux programmes sont considérés comme des coûts progressifs aux fins de la présente analyse.

Pour les employeurs qui embauchent des travailleurs dans le cadre du PMI, les coûts supplémentaires se limiteront aux coûts engendrés par l'exigence de verser le salaire des travailleurs durant les périodes d'isolement ou de quarantaine à leur arrivée au Canada, puisque ces employeurs n'ont pas à fournir de logement à leurs travailleurs. Pour les employeurs qui utilisent le PTET, les modifications réglementaires imposeront deux types de coûts de base. D'abord, des coûts supplémentaires découlant de l'exigence de verser le salaire aux travailleurs durant leur période d'isolement ou de quarantaine à leur arrivée au Canada. Ensuite, des coûts supplémentaires pour les employeurs qui doivent fournir un logement, puisque ce logement doit maintenant répondre à un certain nombre d'exigences, comme il est mentionné ci-dessous.

Les employeurs qui doivent fournir un logement devront assumer des coûts supplémentaires pour les produits qu'ils doivent maintenant fournir aux travailleurs pour nettoyer et désinfecter régulièrement le logement. Ils pourraient de plus avoir à acquitter les coûts d'un nouveau logement, puisque les modifications réglementaires exigent que les travailleurs qui développent des signes ou des symptômes de COVID-19 se voient fournir un logement qui permet l'isolement complet. De même, de nouveaux coûts pourraient surgir pour l'employeur en raison de la nouvelle exigence réglementaire de fournir aux

also permit a quarantining worker to remain at least two metres away from other people.

However, to help offset costs to employers, the Government of Canada has announced that it will provide \$50 million (approximately \$1,500 per worker) to help farmers, fish harvesters, and all food production and processing employers implement the measures necessary to comply with the requirements that all temporary foreign workers must isolate or quarantine upon entry to Canada.

For perspective, in 2018, there were over 50 000 temporary foreign workers employed in the Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) alone. While these volumes will likely be lower in 2020 in light of the circumstances surrounding COVID-19, it is still clear that the new regulatory requirements represent substantial cost impacts for employers, though the financial support from the Government of Canada to assist employers in implementing the new requirements pertaining to wages and accommodations will help to ease this burden.

Note that the new regulatory requirement that employers do not prevent temporary foreign workers from complying with provincial or territorial public health requirements is not expected to impose additional costs for TFW Program and IMP employers, as employers are not required to pay wages for periods of isolation or quarantine beyond the initial isolation or quarantine period upon entry to Canada. Employers and temporary foreign workers in both programs should refer to their employment contracts in cases where provincial or territorial public health measures may prevent workers from performing their work duties after the initial period of quarantine or isolation upon entry to Canada.

Similarly, employers are not expected to incur significant additional costs due to shorter reporting periods for the determination process, as the regulatory change merely requires them to provide the same information to inspectors, within a shorter timeframe.

#### Benefits

The new Regulations are expected to generate benefits to public health, in that they allow the Government of Canada to limit the spread of disease by making a foreign national's compliance a condition of their temporary status in Canada, establishing non-compliance as grounds

travailleurs tenus de se mettre en quarantaine un logis séparé de celui qui est fourni aux travailleurs qui ne sont pas en quarantaine et qui permet l'éloignement physique en gardant une distance d'au moins deux mètres avec les autres.

Toutefois, afin de compenser ces coûts qu'entraîneront les modifications réglementaires pour les employeurs, le gouvernement du Canada a annoncé une aide financière de 50 M\$ (environ 1 500 \$ par travailleur) pour aider les fermiers, les pêcheurs et tous les employeurs des secteurs de la production alimentaire et de la transformation des aliments à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour que les travailleurs étrangers temporaires puissent respecter les exigences d'isolement et de quarantaine qui leur sont imposées à leur arrivée au Canada.

À titre de référence, en 2018, plus de 50 000 travailleurs étrangers temporaires ont été embauchés uniquement dans le cadre du Programme de travailleurs agricoles saisonniers. Bien que ce nombre sera probablement plus petit cette année en raison des circonstances liées à la pandémie de COVID-19, il ne fait pas de doute que les modifications réglementaires engendreront des coûts substantiels pour les employeurs. Néanmoins, l'aide financière du gouvernement pour la mise en œuvre des nouvelles exigences concernant les salaires et le logement contribuera à atténuer ce fardeau.

À noter que les modifications réglementaires exigeant des employeurs qu'ils ne prennent aucune mesure pour empêcher leurs travailleurs de se conformer aux exigences provinciales ou territoriales en matière de santé publique ne devraient pas entraîner de coûts supplémentaires pour les employeurs, ni dans le PTET, ni dans le PMI, puisque les employeurs ne seront tenus de verser le salaire des travailleurs que durant la période d'isolement ou de quarantaine initiale à l'arrivée au Canada et non durant les périodes d'isolement ou de quarantaine subséquentes. Dans les deux programmes, les employeurs et travailleurs devront consulter leur contrat dans les cas où les mesures imposées par la province ou le territoire en matière de santé publique viendraient empêcher les travailleurs d'accomplir leurs tâches après la période initiale d'isolement ou de quarantaine.

De même, on ne s'attend pas à des frais supplémentaires pour les employeurs en ce qui concerne la réduction des délais pour la prise de décision dans le processus d'inspection, car ces modifications ne font qu'accélérer une tâche déjà prévue par le Règlement.

#### Avantages

On s'attend à ce que les modifications réglementaires procurent des avantages pour la santé publique, puisqu'elles permettront au gouvernement de limiter la propagation de la maladie en arrimant au statut de résident temporaire au Canada la condition de se conformer aux exigences

for removal, and by simplifying the determination process. These measures are expected to help slow and prevent the spread of COVID-19 by enabling quicker decisions to address immediate COVID-19 risks to workplaces and public health more broadly.

Moreover, the Regulations also provide benefits and protections to workers by requiring the payment of wages during the initial quarantine or isolation period upon entry to Canada, introducing new requirements pertaining to accommodations, and by ensuring that workers are not prevented from meeting the requirements of any order or regulation under the *Quarantine Act*, the *Emergencies Act*, or provincial or territorial public health laws in response to COVID-19.

Furthermore, the new Regulations are also expected to benefit employers by helping to protect the health and safety of their workers, and thereby ensuring the ongoing productivity and success of the economic sectors that employ foreign workers. Overall, the benefits of the proposal to public health and the stability of various economic sectors, especially in the food supply chain, are expected to outweigh the short-term costs that will be incurred as a result of measures taken to prevent and slow the spread of COVID-19.

#### *Small business lens*

Analysis under the small business lens has determined the proposal will impact small businesses in Canada.

Employers of temporary foreign workers in both the IMP and the TFW Program incur costs in the form of the wages they are required to pay to workers during the period of quarantine or isolation upon entry to Canada.

Furthermore, employers of workers in the TFW Program who are already required to provide accommodations incur further costs, in that they are now required to ensure that these accommodations do not prevent foreign workers from meeting their requirements under the *Quarantine Act* or any requirements that may in the future be made under the *Emergencies Act* and that the accommodations meet additional conditions described previously which support Canada's objective of slowing the spread of COVID-19.

imposées, en faisant de la non-conformité avec les conditions un motif de renvoi et en simplifiant la prise de décision dans le processus d'inspection. On s'attend à ce que ces mesures contribuent à ralentir et à prévenir la propagation de la COVID-19 en permettant la prise de décision rapide en réponse aux risques immédiats de COVID-19 dans les lieux de travail et, en général, pour la santé publique.

Les modifications réglementaires procureront aussi des avantages, y compris des protections, pour les travailleurs puisque les employeurs seront tenus de leur verser leur salaire au cours de la période d'isolement ou de quarantaine à leur arrivée au Canada. Les travailleurs bénéficieront en outre des nouvelles exigences concernant le logement et des nouvelles dispositions du Règlement qui veillent à ce que rien ne les empêche de respecter les conditions imposées par tout décret ou règlement pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* ou les mesures de santé publique mises en place par la province ou le territoire où ils exercent leur emploi.

On s'attend également à ce que les employeurs bénéficient des modifications réglementaires, lesquelles contribueront à préserver la santé et la sécurité des travailleurs en maintenant la productivité et la bonne marche des entreprises qui embauchent les travailleurs étrangers, ce qui présenterait un avantage pour les employeurs. En somme, on s'attend à ce que les avantages du projet réglementaire pour la santé publique et la stabilité de divers secteurs de l'économie, en particulier la chaîne d'approvisionnement alimentaire, l'emportent sur les coûts à court terme qu'engendreront les mesures prises pour prévenir et ralentir la propagation de la COVID-19.

#### *Lentille des petites entreprises*

L'analyse du point de vue de la lentille des petites entreprises révèle que les modifications réglementaires auront des répercussions sur les petites entreprises au Canada.

Les modifications réglementaires engendreront des coûts pour les employeurs embauchant des travailleurs étrangers temporaires dans le PTET comme dans le PMI, car dans les deux cas, ils devront verser le salaire de leurs travailleurs durant la période d'isolement ou de quarantaine à leur arrivée au Canada.

Les employeurs du PTET, qui sont déjà tenus de fournir un logement à leurs travailleurs devront assumer des coûts additionnels puisqu'ils doivent maintenant s'assurer que le logement qu'ils fournissent à leurs travailleurs n'empêche pas ces derniers de se conformer aux exigences imposées en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou à toute exigence qui pourrait être imposée dans l'avenir en vertu de la *Loi sur les mesures d'urgence* et que le logement respecte les autres conditions mentionnées ci-dessus, lesquelles appuient les objectifs du Canada de ralentir la propagation de la COVID-19.



Due to the unique circumstances, it is not possible to retrieve data on the proportion of employers that are small business; however, it can be assumed that these costs may represent a relatively higher burden on small businesses than other employers of temporary foreign workers.

#### *One-for-one rule*

The proposal addresses an emergency circumstance and is exempt from the requirement to offset administrative burden and regulatory titles under the one-for-one rule.

#### *Regulatory cooperation and alignment*

The proposal is not related to a work plan or commitment under a formal regulatory cooperation forum.

The proposed amendments help ensure alignment with any new orders made under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act* in response to COVID-19, and demonstrate a compatible approach with efforts taken by provincial and territorial partners to slow the spread of the pandemic.

#### *Strategic environmental assessment*

In accordance with the *Cabinet Directive on the Environmental Assessment of Policy, Plan and Program Proposals*, a preliminary scan concluded that a strategic environmental assessment is not required.

#### *Gender-based analysis plus (GBA+)*

The power imbalance inherent in most employment relationships is intensified for foreign workers as a result of their temporary status in Canada, and in the case of employer-specific work permit holders, the conditional nature of their authorization to only work for one employer. This imbalance can be further exacerbated by factors such as a lack of proficiency in English or French, lack of knowledge of their rights, and misinformation. Gender and intersectional factors (e.g. age, race, low-wage level) may further increase vulnerability to workplace abuse.

One of the policy objectives of these regulatory amendments is to protect temporary foreign workers to help

En raison des circonstances exceptionnelles, il n'est pas possible d'extraire des données sur la proportion des employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires et qui sont considérés comme étant propriétaires de petites entreprises; toutefois, on présume que les coûts décrits ci-dessus représentent un fardeau relativement plus élevé sur les propriétaires d'une petite entreprise que sur les autres employeurs embauchant des travailleurs étrangers temporaires.

#### *Règle du « un pour un »*

Les modifications réglementaires répondent à une situation d'urgence et sont exemptées de l'exigence liée au fardeau administratif et aux titres réglementaires dans le cadre de la règle du « un pour un ».

#### *Coopération et harmonisation en matière de réglementation*

Les modifications réglementaires ne sont liées à aucun plan de travail ou engagement découlant d'un forum officiel sur la coopération en matière de réglementation.

Les modifications réglementaires aideront à assurer l'harmonisation avec tout autre décret pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence* en réponse à la pandémie de COVID-19, et démontrent une approche compatible avec les efforts déployés par les partenaires des provinces et territoires pour ralentir la progression de la pandémie.

#### *Évaluation environnementale stratégique*

Conformément à la *Directive du Cabinet sur l'évaluation environnementale des projets de politiques, de plans et de programmes*, l'analyse préliminaire a permis de conclure qu'une évaluation environnementale stratégique n'était pas requise.

#### *Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)*

Le déséquilibre des pouvoirs inhérent à presque toutes les relations d'emploi est plus marqué pour les travailleurs étrangers en raison de leur statut temporaire au Canada et, dans le cas des titulaires de permis de travail précisant le nom de l'employeur, de la nature conditionnelle de leur autorisation de travailler pour un seul employeur. Ce déséquilibre peut être davantage exacerbé par des facteurs tels que le manque de compétences linguistiques en anglais ou en français, le peu de connaissances qu'ont les travailleurs migrants de leurs droits et les renseignements erronés qui circulent. Les facteurs liés au sexe et aux identités intersectionnelles (par exemple l'âge, la race, le faible niveau salarial) peuvent accroître la vulnérabilité en milieu de travail.

L'un des objectifs des modifications réglementaires est de protéger les travailleurs étrangers temporaires afin qu'ils

ensure that they are not put in situations where they are at risk of being infected by COVID-19 and/or at risk of infecting others. The proposal is expected to safeguard against an employer encouraging a worker to violate any requirements under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*.

### *Rationale*

The proposed amendments are required to support the Government of Canada's response to COVID-19. Foreign nationals contribute to the strength of Canada's economy, and as such, exemptions from the travel ban have been introduced to facilitate the arrival of some temporary residents and other foreign nationals authorized to enter Canada. To balance these contributions with the safeguarding of public health, regulatory amendments are needed to ensure that foreign nationals comply with any order or regulation made under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*, and that foreign workers are supported by their employers in doing so. When foreign nationals violate these requirements, the Minister of Public Safety or the Minister's delegate would have the required regulatory tools to issue removal orders.

## **Implementation and compliance and enforcement**

### *Implementation*

The Regulations come into effect upon registration. Communications to temporary residents, employers, and guidance to officers have been made available.

### *Compliance and enforcement*

#### Foreign nationals

Any foreign national who is subject to these conditions and is found to be in non-compliance could be subject to a removal order and barred from returning to Canada for a period of one year.

#### Employers

There will be increased opportunity for inspectors to verify employer compliance with the provisions regarding the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*, should it be invoked. Inspections of employers will be pursued as part of existing employer compliance regimes. Enforcement and the application of consequences for non-compliance remain within the existing Administrative Monetary Penalty and ban scheme. That scheme ranges in consequences from warning letters, to monetary penalties, and periods

ne soient pas mis dans des situations où ils seraient exposés à des risques d'être infectés par la COVID-19 et/ou à des risques d'infecter les autres. On s'attend à ce que ces modifications préviennent qu'un employeur encourage un travailleur à ne pas respecter une exigence imposée en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence*.

### *Justification*

Les modifications réglementaires sont nécessaires pour appuyer les mesures prises par le gouvernement en réponse à la pandémie de COVID-19. Les étrangers contribuent à la prospérité de l'économie canadienne et, pour cette raison, des exceptions à l'interdiction d'entrée au Canada ont été mises en place pour faciliter l'arrivée de certains résidents temporaires et autres étrangers autorisés à entrer au Canada. Pour établir un juste équilibre entre cette contribution économique et la protection de la santé publique, il faut modifier le Règlement afin de faire en sorte que les résidents temporaires respectent tout décret ou règlement pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* et de la *Loi sur les mesures d'urgence*, et de veiller à ce que leurs employeurs les appuient en ce sens. Le Règlement autorise le ministre de la Sécurité publique ou le délégué du ministre à prendre une mesure de renvoi à l'endroit de l'étranger qui ne respecte pas ces exigences.

## **Mise en œuvre et conformité et application**

### *Mise en œuvre*

Les dispositions réglementaires entrent en vigueur à la date de leur enregistrement. Des informations ont été mises à la disposition des résidents temporaires et des employeurs, et des instructions ont été communiquées aux agents.

### *Conformité et application*

#### Étrangers

Tout résident temporaire n'ayant pas respecté les conditions qui lui ont été imposées pourrait faire l'objet d'une mesure de renvoi et se voir interdire l'entrée au Canada pour une période d'un an.

#### Employeurs

Le Règlement élargit les circonstances qui pourraient déclencher des inspections visant à vérifier la conformité des employeurs avec les dispositions concernant la *Loi sur la mise en quarantaine* ou la *Loi sur les mesures d'urgence*, si elle était invoquée. Les inspections s'effectueraient dans le cadre des régimes de conformité des employeurs actuels. Les conséquences de non-conformité sont celles qui sont déjà prévues dans le cadre du régime de sanctions administratives pécuniaires et d'interdiction, soit des

of ineligibility during which employers are unable to hire temporary foreign workers. In the most egregious findings of non-compliance, those bans can be for life.

The new Regulations impose minimum administrative monetary penalties for findings of non-compliance with regulatory conditions requiring employers not to prevent foreign workers from complying with any orders or regulations made under the *Quarantine Act* or the *Emergencies Act*, in the amounts of \$1,000 for a small business and \$2,000 for a large business. The maximum penalty for not complying with the new Regulations also remains within the existing scheme and stands at \$100,000 for a single violation and \$1M for multiple violations, depending on the nature and number of violations as well as the number of foreign workers affected.

Employers who do not cooperate with inspections will be subject to higher penalties than the penalties previously applied for non-cooperation with an inspection. This emphasizes the importance of complying with the requirements under the *Quarantine Act* to protect public health in Canada.

### Contacts

Jordan Thompson  
Acting Director  
Temporary Resident Policy and Programs, Immigration  
Immigration, Refugees and Citizenship Canada  
Telephone: 613-437-5907  
Email: [IRCC.TempResRegulations-ResTempReglement.IRCC@cic.gc.ca](mailto:IRCC.TempResRegulations-ResTempReglement.IRCC@cic.gc.ca)

Richard St. Marseille  
Director  
Immigration Enforcement and Inadmissibility Policy  
Division  
Strategic Policy Branch  
Canada Border Services Agency  
Telephone: 613-954-3923  
Email: [Richard.StMarseille@cbsa-asfc.gc.ca](mailto:Richard.StMarseille@cbsa-asfc.gc.ca)

sanctions administratives pécuniaires et d'inadmissibilité au programme: lettres d'avertissement, sanctions administratives pécuniaires et interdiction d'embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Dans le pire des scénarios, la non-conformité peut mener à une inadmissibilité à vie au programme.

Les modifications réglementaires prévoient des sanctions administratives pécuniaires pour les employeurs dont on constate le non-respect de leur condition de ne prendre aucune mesure qui pourrait empêcher un travailleur étranger de se conformer à tout décret ou règlement pris en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* ou de la *Loi sur les mesures d'urgence*. Les montants prévus pour ces violations sont de 1 000 \$ pour une petite entreprise et de 2 000 \$ pour une grande entreprise. L'amende la plus élevée pour non-conformité avec les exigences réglementaires, déjà prévue dans le cadre du régime de sanctions, est de 100 000 \$ pour une première violation et de 1 000 000 \$ pour violations multiples. Le montant de l'amende tient compte de la nature et du nombre de violations ainsi que du nombre de travailleurs étrangers touchés.

Les employeurs qui ne se plient pas aux inspections feront l'objet de sanctions plus sévères que les sanctions antérieures pour la non-collaboration avec une inspection. Cela souligne l'importance de respecter les exigences imposées en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* pour protéger la santé publique au Canada.

### Personnes-ressources

Jordan Thompson  
Directeur intérimaire  
Politiques et programmes à l'intention des résidents  
temporaires, Immigration  
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada  
Téléphone : 613-437-5907  
Courriel : [IRCC.TempResRegulations-ResTempReglement.IRCC@cic.gc.ca](mailto:IRCC.TempResRegulations-ResTempReglement.IRCC@cic.gc.ca)

Richard St. Marseille  
Directeur  
Politiques d'exécution de la loi en matière d'immigration  
et d'interdiction de territoire  
Politiques stratégiques  
Agence des services frontaliers du Canada  
Téléphone : 613-954-3923  
Courriel : [Richard.StMarseille@cbsa-asfc.gc.ca](mailto:Richard.StMarseille@cbsa-asfc.gc.ca)