

French follows...

Good morning,

This communication contains additional clarifications related to a June 5, 2023, communiqué on employers' responsibilities toward temporary foreign workers affected by work stoppage situations. We would like to thank stakeholders for their feedback and trust that this clarification will provide them with the information they need to better understand their [obligations](#) under the Temporary Foreign Worker Program.

As previously noted, Program requirements stipulate that employers hiring temporary foreign workers must provide these workers with full-time work, defined in policy as a minimum of 30 hours per week. Of note, Seasonal Agricultural Worker Program (SAWP) contracts – which are subject to annual negotiations with participating source nations – also have minimum hours of work and compensation clauses that may exceed 30 hours a week that employers must also respect. For more info on the SAWP contracts, please visit:

- [Contract for the employment in Canada of seasonal agricultural workers from Mexico – 2023 - Canada.ca](#); or,
- [Contract for the employment in Canada of commonwealth Caribbean seasonal agricultural workers – 2023 - Canada.ca](#)

Employment and Social Development Canada (ESDC) understands that work stoppages, including those caused by labour disputes, environmental factors or other unforeseen events can present significant challenges for employers and their employees. That is why ESDC supports flexibility as it applies to the full-time work condition set out in the Labor Market Impact Assessment (LMIA) under such circumstances. Employers should take note of the fact that periods of work stoppage, unemployment or a weekly hour reduction can be offset by periods of work that enable the worker to achieve, at minimum, 30 hours per week on average over the entire employment period. This averaging of hours across the entire employment duration excludes any weeks where workers received income supports (e.g., Employment Insurance).

It is also worth noting that temporary foreign workers are subject to provincial and, when applicable, federal employment regulations, and that employers can legally layoff workers should a work stoppage make it impossible for the employer to fulfill their obligations under the LMIA. Under these circumstances, employers remain responsible for fulfilling other obligations under the LMIA, such as providing return airfare to workers where this is a Program requirement.

Employers who make a business decision to retain workers over lengthier work stoppages will therefore be expected to make up any income gaps where circumstances prevent a worker from averaging 30 hours per week over the entire employment duration.

In addition, depending on the timing and duration of a work stoppage, employers may also be responsible for topping up temporary foreign workers' pay to meet the average of 30 hours per week over the employment duration, excluding weeks where workers were receiving income supports.

If you have questions related to your obligations as an employer or need help with the Temporary Foreign Worker Program, please visit Canada.ca or contact the [Employer Contact Centre](#). If you believe that you have not been complying with the conditions of the Program, you can tell us about the compliance issues by using the [voluntary disclosure](#).

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

Thank you in advance for your usual cooperation.

The Temporary Foreign Worker Program
Employment and Social Development Canada

Bonjour,

La présente contient des précisions supplémentaires concernant un communiqué du 5 juin 2023 sur les responsabilités des employeurs à l'égard des travailleurs étrangers temporaires touchés par des situations d'arrêt de travail. Nous tenons à remercier les intervenants de leurs commentaires et espérons que ces éclaircissements leur fourniront les renseignements dont ils ont besoin pour mieux comprendre leurs [obligations](#) dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Comme il a été mentionné précédemment, selon les exigences du Programme, les employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers temporaires doivent leur fournir un travail à temps plein, que la politique définit comme un minimum de 30 heures par semaine. Il convient de souligner que les contrats du Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) – qui font l'objet de négociations annuelles avec les pays sources participants – prévoient également des clauses sur la durée minimale du travail et la rémunération pouvant dépasser 30 heures par semaine. Les employeurs doivent également respecter ces clauses. Pour en savoir plus sur ces contrats, visitez :

- [Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers du Mexique au Canada – 2023 - Canada.ca;](#)
- [Contrat de travail pour l'embauche de travailleurs agricoles saisonniers des Antilles \(États membres du Commonwealth\) au Canada – 2023 - Canada.ca](#)

Emploi et Développement social Canada (EDSC) comprend que les arrêts de travail, y compris ceux causés par des conflits de travail, des facteurs environnementaux ou d'autres événements imprévus, peuvent présenter des défis importants pour les employeurs et leurs employés. C'est pourquoi EDSC appuie la souplesse dans la mesure où elle s'applique aux conditions de travail à temps plein définies dans l'Évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) dans de telles circonstances. Les employeurs devraient noter que des périodes de travail qui permettent au travailleur d'atteindre au moins 30 heures par semaine en moyenne sur toute la période d'emploi peuvent compenser les périodes d'arrêt de travail, de chômage ou de réduction des heures hebdomadaires. Ce calcul de la moyenne des heures sur toute la durée de l'emploi exclut les semaines pour lesquelles les travailleurs ont reçu un soutien du revenu (comme l'assurance-emploi).

Il y a également lieu de noter que les travailleurs étrangers temporaires sont visés par les règlements provinciaux et, le cas échéant, fédéraux en matière d'emploi. De plus, les employeurs peuvent légalement mettre à pied des travailleurs si un arrêt de travail empêche l'employeur de s'acquitter de ses obligations indiquées dans l'EIMT. Dans ces circonstances, les employeurs demeurent responsables de s'acquitter d'autres obligations prévues par l'EIMT. Il peut notamment s'agir de fournir des billets d'avion de retour aux travailleurs lorsque c'est une exigence du Programme.

Les employeurs qui prennent la décision d'affaires de maintenir en poste des travailleurs pendant des arrêts de travail plus longs devront donc combler toute interruption des revenus lorsque les circonstances empêchent un travailleur de travailler en moyenne 30 heures par semaine pendant toute la durée de l'emploi.

De plus, selon le moment et la durée d'un arrêt de travail, il se peut que les employeurs doivent augmenter la rémunération des travailleurs étrangers temporaires pour que soit respectée la moyenne de 30 heures par semaine pendant la durée de l'emploi, à l'exclusion des semaines pour lesquelles les travailleurs recevaient des soutiens du revenu.

Si vous avez des questions à propos de vos obligations à titre d'employeur ou si vous avez besoin d'aide en ce qui concerne le Programme des travailleurs étrangers temporaires, veuillez visiter Canada.ca ou communiquer avec le [Centre de services aux employeurs](#). Si vous croyez ne pas vous être conformé aux conditions du programme, vous pouvez nous en informer en utilisant la [divulgation volontaire](#).

Nous vous encourageons à diffuser le présent communiqué auprès de vos réseaux respectifs et de vos collègues ou pairs qui gagneraient à en être informés.

Nous vous remercions à l'avance de votre collaboration habituelle.

Le Programme des travailleurs étrangers temporaires

Emploi et Développement social Canada