

[EYB2021BRH2431](#)

Bulletin en ressources humaines

Avril 2021

Dianne RIDEOUT* et Michelle MCKINNON*

Le travail à distance à l'échelle mondiale – Ce que les employeurs doivent savoir

TABLE DES MATIÈRES

[INTRODUCTION](#)

[I– QUELLE LOI RÉGIT L'EMPLOI D'UN TRAVAILLEUR À DISTANCE ?](#)

[II– QUELLE LOI RÉGIT L'EMPLOI D'UN TRAVAILLEUR À DISTANCE QUI DÉMÉNAGE D'UNE PROVINCE OU D'UN TERRITOIRE DU CANADA À UN AUTRE ?](#)

[III– UN EMPLOYEUR PEUT-IL UTILISER UNE CLAUSE DE COMPÉTENCE LÉGISLATIVE DANS UN CONTRAT D'EMPLOI POUR CONVENIR À L'AVANCE DE LA LOI QUI RÉGIRA LA RELATION D'EMPLOI ?](#)

[IV– OÙ LE REVENU D'UN TRAVAILLEUR À DISTANCE SERA-T-IL IMPOSÉ ?](#)

[V– OÙ LES COTISATIONS DES TRAVAILLEURS À L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DOIVENT-ELLES ÊTRE VERSÉES ?](#)

[VI– UN TRAVAILLEUR À DISTANCE DOIT-IL ÊTRE PAYÉ EN DEVICES CANADIENNES ?](#)

[VII– Y A-T-IL DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À INCLURE DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL À DISTANCE ?](#)

[VIII– Y A-T-IL D'AUTRES CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AU TRAVAIL À DISTANCE ?](#)

Résumé

Les auteures répondent à diverses questions relatives au travail à distance au Canada et à l'incidence de celui-ci sur la relation de travail entre l'employeur et l'employé.

INTRODUCTION

Il ne fait aucun doute que la pandémie de COVID-19 a changé notre façon de travailler et de collaborer les uns avec les autres. Même si nous prévoyons un retour au bureau pour de nombreux travailleurs après la pandémie, il est également évident que le travail à distance est là pour de bon.

Nous recevons de plus en plus de demandes de renseignements sur le travail à distance au Canada et sur l'incidence du travail à distance sur la relation de travail entre l'employeur et l'employé. Le présent article donne un aperçu général de certaines des questions les plus pertinentes à examiner. Le présent article ne fait pas état de toutes les questions juridiques dont un employeur devra tenir compte – vous devriez obtenir des conseils juridiques précis si votre organisation examine la faisabilité du travail à distance au Canada.

I– QUELLE LOI RÉGIT L'EMPLOI D'UN TRAVAILLEUR À DISTANCE ?

De façon générale, c'est la loi de la province ou du territoire où le travailleur se trouve physiquement et où le travail est effectué qui régit la relation d'emploi.

Par exemple, si un employé travaille à distance à partir d'un lieu en Colombie-Britannique (c.-à-d. qu'il est physiquement présent en Colombie-Britannique et qu'il travaille à partir de cet endroit), mais qu'il effectue un travail lié à des activités commerciales en Ontario, c'est le droit de la Colombie-Britannique qui régit la relation d'emploi. Dans cet exemple, l'emploi du travailleur sera régi par la loi de la Colombie-Britannique intitulée *Employment Standards Act* (s'il y a lieu) et d'autres lois pertinentes, même si le travailleur effectue un travail lié à des activités commerciales en Ontario.

II– QUELLE LOI RÉGIT L'EMPLOI D'UN TRAVAILLEUR À DISTANCE QUI DÉMÉNAGE D'UNE PROVINCE OU D'UN TERRITOIRE DU CANADA À UN AUTRE ?

Les lois sur les normes d'emploi diffèrent d'une province à l'autre. Comme il a été mentionné précédemment, de façon générale, la loi qui s'applique est la loi de la province ou du territoire où réside l'employé. Cependant, dans certaines provinces, les lois sur les normes d'emploi prévoient que la loi s'appliquera aux travailleurs qui exécutent un travail dans la province et à l'extérieur de celle-ci. Par exemple, en Ontario, la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* prévoit que la Loi s'applique aux travailleurs qui exécutent un travail en Ontario, ou aux travailleurs qui travaillent **à la fois** à l'intérieur et à l'extérieur de la province, dans les cas où le travail exécuté à l'extérieur de la province est une prolongation du travail exécuté en Ontario.

Si un travailleur déménage dans une autre province ou un autre territoire et travaille ensuite à partir de cette province ou de ce territoire, il est possible que la loi de cette nouvelle province ou de ce nouveau territoire régisse la relation d'emploi. La réponse précise dépendra de la loi de la province d'origine du travailleur, ainsi que des circonstances particulières de son emploi.

III– UN EMPLOYEUR PEUT-IL UTILISER UNE CLAUSE DE COMPÉTENCE LÉGISLATIVE DANS UN CONTRAT D'EMPLOI POUR CONVENIR À L'AVANCE DE LA LOI QUI RÉGIRA LA RELATION D'EMPLOI ?

Non. Un employeur ne peut pas utiliser une clause de compétence législative pour exclure la loi du territoire où le travailleur se trouve physiquement et où il exécute le travail.

IV– OÙ LE REVENU D'UN TRAVAILLEUR À DISTANCE SERA-T-IL IMPOSÉ ?

Aux fins de l'impôt sur le revenu et des retenues à la source, la province ou le territoire d'un travailleur est déterminé en fonction de l'endroit où le travailleur se présente physiquement pour travailler dans l'établissement ou le « lieu d'affaires » d'un employeur.

Un « établissement de l'employeur » est tout lieu au Canada :

- qui appartient à l'employeur ou qui est loué par ce dernier ;
- où un ou plusieurs travailleurs se présentent pour travailler ou à partir duquel un ou plusieurs travailleurs sont rémunérés.

Si un travailleur se présente en personne à l'établissement d'un employeur dans sa province ou son territoire d'origine, la province ou le territoire d'emploi du travailleur aux fins de l'impôt sur le revenu et des retenues à la source est celui où l'établissement est situé et où le travailleur se présente pour travailler.

Si le travailleur n'est pas tenu de se présenter en personne à l'établissement d'un employeur (c.-à-d. les travailleurs à distance), la province ou le territoire d'emploi du travailleur aux fins de l'impôt sur le revenu et des retenues à la source est celui à partir duquel son salaire est versé. Il s'agit normalement de l'emplacement du service de la paie ou des dossiers de paie de l'employeur.

V- OÙ LES COTISATIONS DES TRAVAILLEURS À L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DOIVENT-ELLES ÊTRE VERSÉES ?

C'est la province ou le territoire où le travail est effectué qui détermine la province ou le territoire où doivent être versées les cotisations des travailleurs à l'assurance contre les accidents du travail.

Toutes les commissions des accidents du travail au Canada ont signé une *Entente interterritoriale en matière d'indemnisation des travailleurs* (EIIT). Cette entente régit le paiement des cotisations et l'indemnisation des travailleurs à l'égard des employeurs et des travailleurs au sein des provinces et territoires du Canada. L'EIIT a pour but d'éviter les paiements en double des cotisations des travailleurs à l'assurance contre les accidents du travail et de l'indemnisation.

En vertu de l'EIIT, les cotisations de l'employeur sont payables à la commission des accidents du travail de la province ou du territoire où se trouve le travailleur et où il exécute le travail, peu importe si l'employeur a un bureau physique à cet endroit. Si un travailleur exécute un travail dans plus d'une province ou d'un territoire du Canada, l'employeur peut calculer au prorata les gains d'un travailleur et verser des cotisations sur les gains calculés au prorata en fonction de l'endroit où le travail a été exécuté.

VI- UN TRAVAILLEUR À DISTANCE DOIT-IL ÊTRE PAYÉ EN DEVICES CANADIENNES ?

Bien que la loi diffère d'une province et d'un territoire à l'autre, la réponse à cette question est généralement oui. Par exemple, en Colombie-Britannique, l'alinéa 20a) de la loi intitulée *Employment Standards Act* prévoit que les salaires doivent être versés en dollars canadiens.

VII- Y A-T-IL DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À INCLURE DANS LES CONTRATS DE TRAVAIL À DISTANCE ?

Pour les **nouveaux employés** qui seront employés ou qui travailleront à distance, nous recommandons l'intégration des dispositions suivantes aux contrats de travail à distance :

- Le travailleur sera autorisé à travailler à distance à partir d'une province ou d'un territoire donné. Le contrat de travail devrait également prévoir expressément que le travailleur ne sera pas autorisé à travailler à distance à partir d'une autre province ou d'un autre territoire sans avoir obtenu au préalable l'approbation écrite expresse de l'employeur.
- Le contrat de travail devrait également préciser si l'entente de travail à distance sera permanente ou temporaire, ou si le travailleur aura une entente de travail hybride selon laquelle le travailleur travaillera à la fois dans un bureau et à distance.
- Le lieu de travail à distance doit être conforme en tout temps aux lois applicables en matière de santé et de sécurité et doit être approuvé par l'employeur.
- La possibilité de travailler de la maison n'est pas une condition d'emploi du travailleur et peut être révoquée par l'employeur en tout temps et pour quelque raison que ce soit, notamment si le travailleur n'entretient pas le lieu de travail à distance conformément aux lois sur la santé et la sécurité (et à toute autre exigence juridique, ainsi qu'aux politiques et procédures de l'employeur).
- Le contrat de travail devrait également comprendre des dispositions générales traitant des questions spécifiques suivantes :
 - Les heures de travail et les heures supplémentaires.
 - La relation d'emploi et le contrat d'emploi dépendent de la capacité du travailleur de travailler légalement au Canada.
 - La productivité et la mesure du rendement au travail.
 - La confidentialité des données et la sécurité des données.
 - La confidentialité.
 - L'équipement et les fournitures pour le lieu de travail à distance.
 - La protection d'assurance.

Pour les **travailleurs actuels** qui ont déjà des contrats de travail, et pour les travailleurs qui sont autorisés à travailler à distance en général, nous recommandons que les employeurs mettent en oeuvre une politique sur le travail à distance qui traite des questions susmentionnées. Si une telle politique est mise en oeuvre, les employeurs devraient veiller à ce que les travailleurs en soient informés et à ce que la politique soit accessible aux travailleurs.

VIII- Y A-T-IL D'AUTRES CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AU TRAVAIL À DISTANCE ?

En vertu des régimes provinciaux et fédéraux de santé et de sécurité au travail, les employeurs ont des obligations générales et particulières afin de maintenir un milieu de travail sécuritaire. Dans de nombreux territoires, l'expression « milieu de travail » est définie de façon large afin de continuer à s'appliquer au travail à domicile. Ces obligations s'appliquent notamment en matière d'ergonomie, ce qui signifie que le fait qu'un travailleur travaille à domicile ne libère pas l'employeur de son obligation de veiller à ce que le poste de travail à domicile du travailleur soit évalué en fonction des risques ergonomiques et à ce que ces risques soient éliminés ou réduits au minimum.

Les obligations en matière de santé et de sécurité diffèrent d'une province et d'un territoire à l'autre, et nous recommandons aux employeurs de

demander conseil au sujet de leurs obligations légales à ce titre dans une province ou un territoire en particulier.

Les employeurs devraient également tenir compte des exigences en matière d'immigration et veiller à ce que les permis de travail nécessaires soient en place (le cas échéant).

Mise en garde

Le contenu du présent document ne fournit qu'un aperçu du sujet et ne saurait en aucun cas être interprété comme des conseils juridiques. Le lecteur ne doit pas se fonder uniquement sur ce document pour prendre une décision, mais devrait plutôt obtenir des conseils juridiques précis.

© McMillan S.E.N.C.R.L. s.r.l., 2021

* M^{es} Dianne Rideout et Michelle McKinnon sont respectivement associée et sociétaire chez McMillan. Le présent texte a été publié sur le site du cabinet le 29 mars 2021.

Date de dépôt : 19 avril 2021

Éditions Yvon Blais, une société Thomson Reuters.
©Thomson Reuters Canada Limitée. Tous droits réservés.