



2727 COWORKING / RECHERCHE ET CONSEILS PRATIQUES

Télétravail au Québec : obligations des employeurs, CNESST et équipement

Find a practical home for your work at 2727 Coworking in Montreal. Explore private offices, day workspaces and meeting rooms, plus business-address and virtual-mailbox services for your company.

Publié par 2727 Coworking · 2026-10-29 · obligations des employeurs en télétravail au Québec · cnesst télétravail · remboursement de l'équipement des salariés en télétravail au Québec

Article original : <https://2727coworking.com/articles/fr/teletravail-quebec-obligations-employeurs-cnesst-equipement>

Dans cet article

1. Le télétravail n'a pas de régime juridique distinct
2. L'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité suit le personnel à domicile
3. Lésions à domicile : ce qui est reconnu et ce que vous devez faire
4. Équipement : quand la loi vous oblige à le fournir
5. Le remboursement des dépenses en pratique
6. Formulaires fiscaux : T2200 et TP-64.3
7. Ergonomie et vérification de la sécurité du bureau à domicile
8. Inspections, consentement et surveillance
9. Heures de travail, heures supplémentaires et disponibilité
10. Assurances et sécurité de l'information
11. Liste de vérification d'une politique de télétravail
12. Quand le domicile ne convient pas
13. Sources

Le télétravail n'a pas de régime juridique distinct

Si une partie de votre personnel travaille à domicile, vous n'avez pas besoin d'un nouveau cadre de règles. Les lois du travail québécoises ne contiennent aucune définition juridique du télétravail, et les règles qui s'appliquent au bureau s'appliquent généralement à domicile, avec les adaptations nécessaires. Lorsque la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a publié ses outils sur le télétravail en octobre 2021, elle a précisé que le télétravail ne modifie pas les droits et les obligations des employeurs et des travailleurs : les lois du travail et les conventions collectives en vigueur s'appliquent en tout temps.

Ce guide distingue les exigences de la loi des bonnes pratiques. Il présente de l'information générale et ne constitue pas un avis juridique ou fiscal.

L'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité suit le personnel à domicile

Trois dispositions établissent les exigences de base.

- **Code civil du Québec, article 2087.** L'employeur doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail pour protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié.
- **Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST), article 51.** Tout employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique du travailleur. La liste qui suit prévoit notamment de veiller à ce que l'organisation du travail et les méthodes de travail ne nuisent pas à la santé ou à la sécurité du travailleur, d'utiliser des méthodes pour repérer, contrôler et éliminer les risques, et de fournir aux travailleurs de l'information et une formation adéquates.
- **LSST, article 5.1.** Ajouté par la loi de modernisation de 2021 (sanctionnée le 6 octobre 2021), il prévoit que, sous réserve de toute disposition inconciliable, notamment eu égard au lieu de travail, la Loi s'applique au travailleur qui exécute du télétravail et à son employeur.

Les mots « subject to any incompatible provision » ont leur importance. Certaines obligations de l'article 51 se prêtent manifestement mal au domicile (afficher des avis « in a conspicuous place », fournir des installations sanitaires). La Loi ne donne aucune liste de dispositions inconciliables et ne prévoit aucun pouvoir d'en établir une par règlement : le télétravail n'est mentionné qu'à l'article 5.1 et à l'article 179.1 (inspections, ci-dessous). La CNESST et, en cas de contestation, le Tribunal administratif du travail déterminent au cas par cas quelles dispositions doivent céder le pas. En pratique, la règle est la suivante : l'obligation générale s'applique intégralement, et vous adaptez les mesures précises à un espace sur lequel vous n'avez pas de contrôle.

L'obligation va dans les deux sens. Selon l'article 49 de la LSST, le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa propre santé et sa sécurité et participer au repérage et à l'élimination des risques. La CNESST décrit la sécurité en télétravail comme une [responsabilité partagée](#) et indique que l'employeur doit tenir compte des risques liés au télétravail dans le programme de prévention de l'établissement. Pour connaître le cadre général de la CNESST (inscription, programmes de prévention, harcèlement), consultez notre [guide des obligations des employeurs envers la CNESST](#).

Lésions à domicile : ce qui est reconnu et ce que vous devez faire

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP, ou AIOD Act en anglais) définit un accident du travail comme un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle. Rien dans cette définition n'exclut le domicile. La CNESST indique qu'elle applique les mêmes conditions et règles à une réclamation, que la lésion soit survenue en télétravail ou ailleurs; un médecin doit attester que la lésion est liée au télétravail.

L'exemple de référence est *Air Canada et Gentile-Patti*, 2021 QCTAT 5829. Le 3 décembre 2021, le Tribunal administratif du travail a rejeté la contestation de l'employeur et confirmé l'admissibilité de la réclamation d'une agente du service à la clientèle qui avait fait une chute dans l'escalier de son domicile en se rendant à sa pause-repas. Comme elle était en pause, le tribunal a examiné l'affaire sous l'angle d'un accident survenu « in the course of » son travail, en soupesant les critères habituels (le lieu, le moment, la rémunération, l'autorité de l'employeur, la finalité de l'activité et son utilité pour le travail). Il a souligné qu'elle suivait un horaire établi par l'employeur, de sorte que ses pauses faisaient partie de l'organisation du travail, et que sa chute coïncidait avec sa déconnexion du réseau de l'employeur. Il a aussi rejeté l'argument selon lequel l'employeur ne pouvait être responsable d'un domicile qu'il ne pouvait pas gérer. Le tribunal exige tout de même un lien réel entre l'activité et le travail; une activité purement personnelle à domicile ne sera donc pas nécessairement reconnue.

La présomption prévue à l'article 28 de la LATMP s'étend aussi au bureau à domicile. Une blessure qui survient « at the workplace while the worker is at work » est présumée être une lésion professionnelle, et rien dans l'article 28 ni dans les définitions de la Loi ne limite le « workplace » aux locaux de l'employeur; la CNESST applique les mêmes règles aux réclamations liées au télétravail. Ainsi, une blessure survenue dans l'espace de travail à domicile convenu pendant que la personne travaille réellement (trébucher sur un câble à son bureau, par exemple) est présumée liée au travail, et il appartient à l'employeur de réfuter cette présomption. Pendant les pauses, les repas ou les courses personnelles, la présomption ne s'applique pas, et la réclamation dépend des critères relatifs à l'accident survenu « in the course of work », comme dans l'affaire *Gentile-Patti*.

L'employeur doit faire les mêmes démarches que pour une lésion survenue au bureau :

Étape	Règle	Source
Le travailleur signale la lésion	Aviser le supérieur immédiat avant de quitter les lieux, si possible, sinon dès que possible	LATMP, art. 265
Accident mineur, sans absence au-delà de la journée	L'inscrire au registre des accidents et faire signer le travailleur	LATMP, art. 280
Travailleur incapable de travailler après la journée de la lésion	Verser 90 % du salaire net pour chaque journée où il aurait travaillé pendant les 14 premiers jours complets d'incapacité	LATMP, art. 60
Remboursement de ces 14 jours	Aviser la CNESST et réclamer le montant au moyen de son formulaire; la CNESST rembourse dans les 14 jours suivant la réception de la réclamation	LATMP, art. 60 et art. 268
Incapacité de plus de 14 jours	Le travailleur dépose une réclamation dans les six mois; l'employeur doit l'aider à la remplir	LATMP, art. 270

Inscrivez la procédure de signalement dans votre politique de télétravail. L'aide à la rédaction d'une politique de la CNESST suggère de **rappeler aux télétravailleurs de signaler rapidement les accidents et les incidents, même sans conséquence grave.**

Équipement : quand la loi vous oblige à le fournir

La Loi sur les normes du travail (LNT) prévoit une règle précise. Selon l'article 85.1 :

1. Lorsque l'employeur exige l'utilisation de matériel ou d'équipement, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.
2. L'employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il paie l'achat, l'utilisation ou l'entretien de matériel ou d'équipement si ce paiement fait passer son salaire sous le salaire minimum.
3. L'employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il paie des frais liés aux activités de l'entreprise ou des charges obligatoires liées à l'emploi.

Le salaire minimum général est de 16,60 \$ l'heure, en vigueur depuis le 1er mai 2026 (13,30 \$ pour les salariés au pourboire).

Au-dessus du salaire minimum, l'employeur n'a aucune obligation légale de fournir l'équipement de télétravail ni de rembourser l'équipement que le salarié possède déjà; le guide d'interprétation de la CNESST confirme que l'employeur n'a pas à rembourser l'équipement que le salarié possédait déjà à son embauche et peut demander à un salarié mieux rémunéré de payer l'équipement requis, pourvu que son salaire demeure au moins égal au salaire minimum après la dépense (une retenue sur le salaire nécessite l'autorisation écrite du salarié).

Le troisième alinéa est différent : le même guide indique qu'il s'applique **quel que soit le salaire du salarié**. Vous ne pouvez faire payer à aucun salarié les frais d'exploitation de l'entreprise (les coûts inhérents à son fonctionnement, comme les frais de traitement des paiements par carte) ni ses charges liées à l'emploi (les charges qui incombent exclusivement à l'employeur, comme les cotisations à la CNESST). En télétravail, cela signifie que vous ne pouvez pas facturer à un salarié à distance vos licences de logiciels, votre VPN ou vos frais de serveur. Il s'agit d'une interdiction de facturer ces frais au salarié, et non d'une obligation de rembourser ses propres frais d'Internet ou d'électricité à domicile.

Exemple à titre indicatif. Un salarié gagne 16,80 \$ l'heure et travaille 35 heures par semaine, pour un total de 588 \$. Le salaire minimum pour la même semaine est de $35 \times 16,60 \$ = 581 \$$. Si vous exigez un casque d'écoute de 40 \$ et vous attendez à ce que le salarié l'achète, cet achat lui laisserait 548 \$, soit moins que 581 \$. Selon l'article 85.1, vous ne pouvez pas exiger ce paiement; fournissez le casque d'écoute. (Nous utilisons une semaine pour simplifier l'exemple; le texte de l'article ne précise pas la période.)

Si vous fournissez de l'équipement, Éducaloi rappelle qu'il doit être sécuritaire et maintenu en bon état; dans tous les cas, le salarié doit en prendre soin et protéger vos renseignements confidentiels.

Le remboursement des dépenses en pratique

En dehors de l'article 85.1, la Loi sur les normes du travail exige le remboursement des frais raisonnables seulement lorsque, à la demande de l'employeur, le salarié doit se déplacer ou suivre une formation (article 85.2). Il n'existe aucune obligation légale générale de payer une part des frais d'Internet, de chauffage ou de loyer d'un salarié.

De nombreux employeurs paient tout de même ces frais pour des raisons de sécurité informatique et d'ergonomie. L'aide à la rédaction de la CNESST suggère de préciser le partage de l'équipement et des frais dans la politique ou l'entente individuelle de télétravail et, si vous versez une somme forfaitaire au salarié pour

qu'il achète son propre équipement, de convenir de la personne qui en sera propriétaire et qui en assurera l'entretien.

Élément	Exigence légale	Pratique courante
Ordinateur portable, téléphone, logiciels que vous exigez	Gratuits pour les salariés au salaire minimum (art. 85.1)	Fournis par l'employeur et lui appartenant
Bureau, chaise, écran	Aucune règle particulière au-dessus du salaire minimum	Somme forfaitaire ou équipement prêté
Internet, électricité, part du loyer	Aucune obligation légale	Allocation mensuelle ou aucun versement
Déplacements que vous demandez (visite chez un client, formation, réunion à l'extérieur)	Frais raisonnables remboursés (art. 85.2)	Modalités définies dans la politique, y compris les journées au bureau qui font partie de l'horaire habituel

Le traitement fiscal d'un remboursement ou d'une allocation est une question distincte à poser à votre fournisseur de services de paie; le formulaire fédéral ci-dessous vous demande d'indiquer si les montants remboursés ont été inclus sur le T4.

Formulaires fiscaux : T2200 et TP-64.3

Les salariés qui veulent déduire leurs dépenses de bureau à domicile ont besoin d'un formulaire signé par vous. Depuis l'année d'imposition 2023, la **méthode à taux fixe temporaire ne s'applique plus**; le salarié doit donc utiliser la méthode détaillée et obtenir un formulaire signé.

- **Fédéral : formulaire T2200, Déclaration des conditions de travail.** La version de 2025 demande si vous avez exigé que le salarié utilise une partie de son domicile pour travailler et précise que cette exigence n'a pas à figurer dans le contrat de travail; une entente écrite ou verbale suffit. Elle demande ensuite si le salarié a travaillé à domicile plus de 50 % du temps pendant au moins quatre semaines consécutives, ou s'il utilisait régulièrement l'espace pour rencontrer des clients, et vous demande d'énumérer les montants remboursés.
- **Québec : formulaire TP-64.3-V, Conditions générales d'emploi.** Revenu Québec l'exige pour tout salarié qui demande une déduction pour des dépenses d'emploi. La version 2023-10 demande si le contrat de travail obligeait le salarié à maintenir un bureau à l'extérieur de votre établissement et, si ce bureau se trouvait à son domicile, si les fonctions y étaient exercées principalement (plus de 50 %) ou si le bureau servait exclusivement au travail et à des rencontres régulières avec des clients.

La signature atteste les conditions de travail; elle ne vous oblige à rien payer.

Ergonomie et vérification de la sécurité du bureau à domicile

Les pages de la CNESST sur le télétravail mettent l'accent sur les [risques ergonomiques et psychologiques](#), et la CNESST indique que les employeurs doivent [fournir l'information et la formation](#) dont les télétravailleurs ont besoin pour aménager leur poste de façon ergonomique. Les [mesures de prévention](#) qu'elle suggère comprennent notamment de demander aux travailleurs d'envoyer des photos de leur poste à domicile, de leur faire effectuer une auto-inspection périodique et retourner un formulaire rempli, et de prévoir des moyens de garder le contact pour éviter l'isolement.

Voici une courte autoévaluation fondée sur les conseils de la CNESST en matière d'ergonomie :

- ☐ Coudes à la hauteur de la surface de travail, avant-bras en appui sur celle-ci, épaules détendues
- ☐ Pieds à plat au sol ou sur un repose-pieds
- ☐ Haut de l'écran à la hauteur des yeux, à environ une longueur de bras
- ☐ Clavier et souris externes si le salarié utilise un ordinateur portable toute la journée
- ☐ Casque d'écoute pour les appels
- ☐ Pauses fréquentes; règle du 20-20-20 pour la fatigue visuelle
- ☐ Sol dégagé, câbles sécuritaires, avertisseur de fumée fonctionnel (bonne pratique, sans faire partie des éléments de la CNESST)

Consignez le résultat, corrigez ce que vous pouvez (équipement, formation) et ajoutez les risques liés au télétravail à votre programme de prévention ou à votre plan d'action.

Inspections, consentement et surveillance

Le domicile est un lieu privé. Un inspecteur de la CNESST [ne peut pas entrer dans un lieu de télétravail situé dans une maison d'habitation sans le consentement du travailleur](#), sauf avec l'autorisation d'un juge, ce qui exige des motifs raisonnables de croire qu'une personne s'y trouve exposée à un danger (article 179.1 de la LSST).

La même logique s'impose aux employeurs. La CNESST indique que l'employeur [doit obtenir le consentement du travailleur](#) avant toute vérification sur place; ce consentement doit être libre et éclairé (qui effectuera la visite, quand et comment elle se déroulera). Le travailleur peut refuser ou retirer son consentement à tout moment, mais il doit tout de même respecter ses propres obligations en matière de santé et de sécurité. Commencez par la méthode la moins intrusive, comme des photos ou une vidéo.

En matière de surveillance, Éducaloi rappelle que l'employeur conserve son droit de superviser le travail, mais que [la surveillance vidéo ou audio en continu est généralement interdite](#); la surveillance à domicile doit reposer sur un motif légitime et utiliser les moyens les moins intrusifs. Si vous utilisez des moyens de surveillance propres au télétravail, la CNESST indique que vous [devriez en informer le salarié](#), et toute surveillance doit être raisonnable.

Heures de travail, heures supplémentaires et disponibilité

La semaine normale de travail est de 40 heures pour le calcul des heures supplémentaires, qui donnent droit à une majoration de 50 %. Une exception vise le salarié qui travaille à l'extérieur d'un établissement et dont les heures de travail ne peuvent pas être contrôlées, mais le travail à domicile ne rend pas, à lui seul, les heures incontrôlables. Éducaloi décrit une affaire dans laquelle un employeur qui faisait simplement confiance à une salariée à distance sans faire le suivi de ses heures a dû lui payer ses heures supplémentaires.

En pratique : faites le suivi des heures, exigez que les heures supplémentaires soient approuvées à l'avance et précisez vos attentes en matière de disponibilité. Éducaloi souligne aussi qu'un employeur ne peut pas exiger qu'un salarié soit disponible en tout temps. Pour en savoir plus sur le débat entourant un droit légal au travail hybride, consultez notre [article sur les droits liés au travail hybride au Québec](#).

Assurances et sécurité de l'information

Demandez aux télétravailleurs d'informer leur assureur habitation : les assureurs considèrent que le télétravail augmente le risque, que le salarié soit locataire ou propriétaire. Pour les données, l'aide à la rédaction de la CNESST suggère que la politique traite de la confidentialité, de la sécurité du courriel et de la navigation Web, de l'accès à vos systèmes et des outils que vous fournissez, comme des classeurs verrouillables ou des logiciels antivirus. Notre [liste de vérification de la sécurité du travail à distance](#) couvre les aspects techniques.

Liste de vérification d'une politique de télétravail

La CNESST suggère une [politique applicable à l'ensemble de l'entreprise et une entente individuelle](#) pour chaque télétravailleur. Une politique d'une page devrait couvrir les éléments suivants :

1. **Admissibilité.** Les postes visés, les critères d'approbation et le fait que le télétravail doit être autorisé.
2. **Lieu.** Le ou les lieux approuvés et la possibilité ou non de travailler ailleurs (comme dans un espace de travail partagé).
3. **Horaire et heures de travail.** Les plages de présence obligatoire, l'approbation des heures supplémentaires, la marche à suivre en cas de panne d'électricité ou de réseau, les circonstances dans lesquelles le salarié peut être rappelé au bureau et le préavis requis.
4. **Équipement et frais.** Ce que vous fournissez, qui en est propriétaire, les allocations et la façon de signaler une perte ou un vol.
5. **Santé et sécurité.** L'autoévaluation, les vérifications avec consentement et le signalement des accidents.
6. **Protection des données et surveillance.** Les règles, les outils et toute surveillance annoncée dès le départ.
7. **Harcèlement.** La confirmation que votre politique de prévention du harcèlement couvre les situations à distance.
8. **Modifications et fin du télétravail.** Les conditions dans lesquelles le télétravail peut prendre fin.

Notre [guide de politique de travail hybride pour les petites équipes](#) propose un modèle plus complet.

Quand le domicile ne convient pas

Rendre le télétravail obligatoire en cours d'emploi pourrait être considéré comme une modification substantielle des conditions de travail. À l'inverse, une fois le télétravail accordé, Éducaloi indique qu'il ne peut pas être retiré sans motif valable, par exemple un aménagement à domicile qui ne respecte pas les normes de santé et de sécurité; dans ce cas, l'employeur peut exiger que le travail soit effectué dans ses locaux.

La CNESST suggère de décider à l'avance si le salarié peut travailler ailleurs, par exemple dans un espace collaboratif, et de vérifier que le travail à domicile respecte la réglementation municipale, le bail et les règles de copropriété. Pour un salarié dont le domicile ne peut pas être rendu sécuritaire, un poste de travail ou un bureau privé dans un espace de travail partagé, comme 2727 Coworking dans Griffintown, constitue une solution de rechange au retour à temps plein au bureau.

Sources

1. Code civil du Québec, RLRQ, c. CCQ-1991 (LégisQuébec)
2. Loi sur la santé et la sécurité du travail, RLRQ, c. S-2.1 (LégisQuébec)
3. Loi sur les normes du travail, RLRQ, c. N-1.1 (LégisQuébec)
4. Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c. A-3.001 (LégisQuébec)
5. Le télétravail en 12 questions (Éducaloi)
6. Air Canada et Gentile-Patti, 2021 QCTAT 5829 (CanLII)
7. Loi sur les normes du travail : guide d'interprétation, articles 85.1 et 85.2 (CNESST)
8. Un accident en télétravail peut toujours causer une lésion professionnelle (Stikeman Elliott)
9. Télétravail : de nouveaux outils pratiques mis au point par la CNESST (Gouvernement du Québec)
10. Télétravail (CNESST)
11. Prévention des risques liés au télétravail (CNESST)
12. Politique et entente de télétravail (CNESST)
13. Aide à la rédaction d'une politique sur le télétravail (CNESST)
14. Inspection du lieu de télétravail privé par l'employeur (CNESST)
15. Ergonomie et télétravail (CNESST)
16. Salaire et salaire minimum (CNESST)
17. Frais de bureau à domicile pour les employés (Agence du revenu du Canada)
18. T2200 Déclaration des conditions de travail (Agence du revenu du Canada)
19. TP-64.3-V Conditions générales d'emploi (Revenu Québec)

Liens vers les sources

Liens cités dans cet article, dans leur ordre de première apparition. Les adresses complètes sont fournies pour les lecteurs qui utilisent le texte extrait.

1. <https://educaloi.qc.ca/capsules/teletravail-12-questions>
2. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/teletravail-de-nouveaux-outils-pratiques-mis-au-point-par-la-cnesst-35212>
3. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/CCQ-1991>
4. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/S-2.1>

5. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail/prevention-risques-teletravail>
6. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/A-3.001>
7. <https://www.canlii.org/fr/qc/qctat/doc/2021/2021qctat5829/2021qctat5829.html>
8. <https://www.stikeman.com/fr-ca/savoir/droit-canadien-emploi-travail-regimes-retraite/un-accident-en-teletravail-peut-toujours-causer-une-lesion-professionnelle>
9. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail/politique-entente-teletravail/aide-politique-teletravail>
10. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/en/document/cs/N-1.1>
11. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/working-conditions/wage-and-pay/wages>
12. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/en/node/1147646/interpretation-guide/act-respecting-labour-standards/chapter-iv-labour-standards-section-391-97/division-vii-miscellaneous-other-labour-standards/section-851>
13. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/tax/individuals/topics/about-your-tax-return/tax-return/completing-a-tax-return/deductions-credits-expenses/line-229-other-employment-expenses/work-space-home-expenses.html>
14. <https://www.canada.ca/en/revenue-agency/services/forms-publications/forms/t2200.html>
15. <https://www.revenuquebec.ca/en/online-services/forms-and-publications/current-details/tp-64.3-v>
16. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail>
17. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/ergonomie-teletravail>
18. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail/inspection-lieu-teletravail-prive-employeur>
19. <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/teletravail/politique-entente-teletravail>

L'ÉDITEUR

À propos de 2727 Coworking

2727 Coworking is a Montreal workspace and business-address provider. We serve people who need a place to focus, meet, run a small business or establish a professional mailing presence. Our website offers English and French information about workspace options and services, alongside educational resources for operating a business in Canada.

A workspace that fits the day

Our workspace options include private offices, day passes and desks, and a conference room. These formats help individuals and teams compare a dedicated office with more flexible ways to work or hold a meeting. Prospective members can explore the virtual tour, review current pricing and book a visit before choosing a workspace.

Business addresses and mail

2727 Coworking provides business-address and virtual-mailbox services. Our resources explain the documents and practical questions involved, including guidance for people outside Canada. Service eligibility, included features, availability and access arrangements should be confirmed on the applicable service page or with our team.

Resources for Canadian small businesses

We publish guides, research and planning tools about workspace decisions, business addresses and starting a business in Canada. Our incorporation research includes information for people inside Canada and abroad, with jurisdiction-specific material to help readers identify the next questions to investigate. These educational resources complement our workspace and address services; they are not individualized legal, tax or immigration advice.

Visit or contact 2727 Coworking

Explore [private offices](#), [day passes and desks](#), [the conference room](#), [business addresses](#) and [virtual mailboxes](#). [Book a visit](#) or [contact the team](#) to discuss your needs.

A business address alone does not establish tax residence, immigration status, banking approval or eligibility for a government program.

Site Web : <https://2727coworking.com>

Cet article est de nature informative. Validez toute décision médicale, juridique, financière, réglementaire ou technique importante auprès de professionnels compétents et des sources primaires citées. Les services de l'entreprise sont décrits séparément des constats de recherche de l'article.